

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Minimální mzdy na trzích práce

Minimum Wages on the Labour Markets

Student: Bc. Magdaléna Drabinová

Vedoucí diplomové práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2014

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Magdaléna Drabinová**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **6202T027 Národní hospodářství**
Specializace: **00 Národní hospodářství**
Téma: **Minimální mzdy na trzích práce**
Minimum Wages on the Labour Markets

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretické souvislosti minimálních mezd
 3. Minimální mzda ve vybraných zemích
 4. Minimální mzda v České republice
 5. Návrhy a doporučení
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

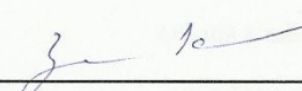
- BASTÝŘ, Ivo. *Porovnání úrovně, vývoje a postavení minimálních mezd a minimálních nákladů práce ve státech Evropské unie. Analýza statistických údajů*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. ISBN 978-80-87007-80-8.
- CHOMÁTOVÁ, Ludmila. *Optimalizace úrovně a relací minimální mzdy v ČR: průběžná zpráva*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2003. ISBN 978-802-3929-546.
- NEUMARK, David and William WASCHER. *Minimum wages*. Cambridge, MA: MIT Press, 2008. ISBN 978-0-262-14102-4.
- TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-340-9.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí diplomové práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2013

Datum odevzdání: 25.04.2014


doc. Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně. Přílohy č. 1 a č. 6, dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.

V Ostravě 25. 4. 2014

Magdaléna Drabinová

Bc. Magdaléna Drabinová

Poděkování:

Ráda bych poděkovala vedoucímu doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce a jeho cenné rady a připomínky.

OBSAH

1	ÚVOD.....	5
2	TEORETICKÉ SOUVISLOSTI MINIMÁLNÍCH MEZD	6
2.1	Minimální mzda	6
2.2	Cíle minimální mzdy	8
2.3	Funkce minimální mzdy	9
2.3.1	Sociálně-ochranná funkce.....	9
2.3.2	Ekonomicko-kriteriální funkce	10
2.4	Stanovení minimální mzdy	11
2.4.1	Stanovení minimální mzdy zákonem	12
2.4.2	Stanovení minimální mzdy kolektivní smlouvou	14
2.5	Výhody a nevýhody minimální mzdy	15
2.5.1	Argumenty ve prospěch minimální mzdy	15
2.5.2	Argumenty proti zavedení minimální mzdy	16
2.6	Teoretické koncepty minimální mzdy	17
2.6.1	Tradiční neoklasický model.....	18
2.6.2	Tradiční neoklasický model pro dva sektory	19
2.6.3	Monopsonistický trh.....	20
3	MINIMÁLNÍ MZDA VE VYBRANÝCH ZEMÍCH.....	22
3.1	Mezinárodní dokumenty upravující minimální mzdy	22
3.1.1	Mezinárodní organizace práce	22
3.1.2	Evropská sociální charta.....	23
3.2	Minimální mzda zakotvená v legislativě a v kolektivních smlouvách.....	24
3.2.1	Slovenská republika	26
3.2.2	Spojené státy americké	32
3.2.3	Francie	35
3.2.4	Německo	39

4	MINIMÁLNÍ MZDA V ČESKÉ REPUBLICE.....	42
4.1	Základní charakteristika minimální mzdy	42
4.1.1	Zákonná úprava minimální mzdy.....	43
4.1.2	Vývoj minimální mzdy.....	44
4.1.3	Minimální mzda a délka pracovní doby	46
4.1.4	Doplatek do výše minimální mzdy.....	47
4.2	Zaručená mzda	48
4.3	Vztah minimální mzdy a ostatních příjmových veličin.....	49
4.3.1	Vztah minimální a průměrné mzdy	49
4.3.2	Vztah minimální mzdy a životního minima	51
5	NÁVRHY A DOPORUČENÍ	56
6	ZÁVĚR.....	61
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	63
	SEZNAM ZKRATEK	69
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 ÚVOD

V poslední době se minimální mzda stává předmětem zájmu vlády, odborů, zaměstnavatelů, empirických průzkumů a je součástí národních zákonů i mezinárodně platných dohod. Právě kontroverzní pohledy a názory sociálních partnerů, rostoucí úroveň mzdového minima a výsledky empirických studií zabývající se vlivem této veličiny na trhu práce vedly k výběru tématu „*Minimální mzdy na trzích práce*“.

Minimální mzda patří mezi nejstarší minimální příjmové veličiny a plní mnohostranné funkce. Je považována za sociálně-ekonomickou kategorii, protože se svým charakterem nachází na pomezí sociálního a ekonomického hlediska.

Hlavním cílem práce je zhodnotit vliv minimální mzdy na fungování trhu práce v České republice a ve vybraných zemích. Diplomová práce je kromě úvodu a závěru rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola je zaměřena na vysvětlení pojmu minimální mzda, na její funkce a mechanismy utváření minimální mzdy. Důraz bude kladen na vybrané teoretické koncepty minimální mzdy, zabývající se určením ekonomických dopadů.

Druhá kapitola je věnována minimální mzdě ve vybraných zemích. Z důvodu mezinárodních iniciativ pro širší uplatňování národních systémů minimální mzdy jsou přiblíženy nejdůležitější mezinárodní úmluvy zabývající se touto problematikou. V první části budou popsány a vysvětleny základní výchozí informace související s minimální mzdou určenou právní normou ve vybraných zemích. Ve druhé části s využitím databáze Evropského statistického úřadu bude zachycen vývoj výše minimální mzdy a v neposlední řadě meziročního tempa růstu a podílu minimální mzdy na mzdě průměrné.

Třetí kapitola bude zaměřena na vývoj minimální mzdy od vzniku České republiky až do současnosti. V další části budou řešeny ekonomické souvislosti minimální mzdy v kontextu s dalšími ekonomickými ukazateli. Pozornost bude zaměřena na sledování minimální mzdy vzhledem k průměrné mzdě. Dále se bude věnovat vztahu minimální mzdy a životního minima, na jehož základě je možno posoudit, zda minimální mzda plní motivační funkci.

Čtvrtá kapitola bude obsahovat návrhy a doporučení k problematice minimální mzdy a celá problematika bude následně shrnuta v závěru práce.

Při tvorbě této práce bude využita převážně metoda deskriptivní analýzy. Potřebné informace budou čerpány z knižních publikací, internetových monografií a legislativy vztahující se k této problematice.

2 TEORETICKÉ SOUVISLOSTI MINIMÁLNÍCH MEZD

Následující kapitola bude rozebírat teoretická východiska minimální mzdy. Pozornost bude věnována problematice minimální mzdy, popisu jejích funkcí, cílů a mechanismů stanovení minimální mzdy. V další části kapitoly bude poskytnut přehled základních teoretických konceptů, které mohou být nápomocny při objasňování významu a ekonomických důsledků minimální mzdy.

2.1 Minimální mzda

Minimální mzda je vztahována na veškeré pracovněprávní vztahy založené na dohodách o pracovních a mimopracovních poměrech, mezi které patří dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti. Minimální mzdě podléhají všichni zaměstnanci bez rozdílu pracovněprávního vztahu a nerozlišuje se, zda má zaměstnanec pracovní poměr založený na dobu určitou, nebo neurčitou. V každém pracovním poměru vzniká samostatně nárok na minimální mzdu, a to i v případě sjednání několika pracovních poměrů, a to i s jedním zaměstnavatelem (Durdisová et al., 2005; Tomší, 2008).

Minimální mzda významně zasahuje do tržního mechanismu státu. Jednou z příčin, proč se zavádí minimální mzda, je snaha o garanci určité výše příjmů převážně ohrožených skupin na trhu práce. Přestože má minimální mzda v ohrožených pracovních oblastech pomáhat, efekt je spíše opačný a odsuzuje tyto pracovníky k nezaměstnanosti. *„Tento paradox je vysvětlován tím, že osoby, kterých se to týká, pocházejí většinou z řad nekvalifikovaných a málo kvalifikovaných pracovníků, nezpracovaných uchazečů o zaměstnání. Jejich jedinou šancí je konkurovat ostatním, je nabízet svou práci za nižší mzdu, než jiné kategorie pracovníků. Tuto možnost jim však pevně administrativní stanovení minimálních mezd bere. Nedovoluje totiž firmám, aby tyto skupiny osob legálně zaměstnávaly za mzdy adekvátní jejich nabídce.“* Viz Šimek (2007, str. 84).

Minimální mzda by měla představovat státem určenou částku, pod kterou nesmí mzda klesnout a je vyplacena zaměstnavatelem za práci vykonanou během stanoveného počtu odpracovaných hodin. Pokud na trhu práce klesne minimální mzda pod tuto státem nastavenou částku, dojde k nárůstu nezaměstnanosti, protože pracovníci nebudou ochotni prodávat svoji pracovní sílu pod minimální mzdu (hranici) i s přihlédnutím ke svému

vzdělání, odborným znalostem, schopnostem a individuálním předpokladům. Důsledkem je nižší množství pracovních míst, které vytváří přebytek nabízené práce. Pracovní příležitost je tak zamezena i pracovníkům, jejichž mezní hodnota produktu je pod zákonem stanoveným minimem. Přestože by takový pracovník byl ochoten přijmout práci a vydělat si částku, kterou mu jeho schopnosti a situace na trhu práce umožňují získat, stát brání uskutečnění takové transakce. Odstraňuje tak mezní pracovní konkurenci a zbavuje společnost přírůstků produktu, který by jinak mohli pracující poskytnout. Tuto situaci řeší stát tím, že minimální mzdu nahradí poskytnutím podpory nezaměstnaným. Dochází však k mnohočetným situacím, kdy na podpoře žijící nezaměstnaní jsou k dalšímu prodeji své pracovní síly motivováni rozdílem mezi minimální mzdou a výší podpory. Zmíněný problém se týká zejména nekvalifikovaných pracovních sil. Nastane-li situace, že je podpora nižší než minimální mzda, pak potencionální nezaměstnaní pracovníci dostanou podporu, protože nemohou najít uplatnění na trhu práce. V případě, že by se podpora rovnala minimální mzdě, tak by situace nemotivovala nezaměstnané pracovat. Následně vznikající vládní program, který vytváří pracovní pozice pro nejméně zdatné pracovníky, je značně neefektivní. Lze tedy říci, že ať je výše podpory jakákoli, měřítkem motivace je vždy rozdíl mezi podporou a minimální mzdou (Brožová, 2003; Armstrong, 2009).

Hlavní příčinou nezaměstnanosti však pravděpodobně není minimální mzda. Je zjevné, že v ekonomice má většina pracovníků vyšší a někteří i mnohem vyšší úroveň mzdy, než je ta minimální. Problém je u nejméně kvalifikovaných pracovníků, pro jejichž potencionální zaměstnavatele může být i minimální mzda „příliš vysoká“. Pokud by takové pracovníky přijali, tak by byli nuceni zvýšit mzdu na úroveň minima a důsledkem je opětovné propouštění pracovníků, které se jim již nevyplatí zaměstnávat. Takovou situaci nazýváme tzv. nedobrovolnou (nucenou) nezaměstnaností. Přestože proklamovaným cílem zákonů o minimální mzdě je zvýšit příjmy mezních pracujících, ve skutečnosti učiní tyto pracující za danou zákonnou mzdu nezaměstnatelnými (Brožová, 2003; Neumark a Wascher, 2008).

Působení minimálních mezd na jednotlivých dílčích trzích práce je odlišné, protože každý kvalifikační segment trhu má rozdílnou rovnovážnou úroveň mezd. Na rozdíl od všeobecné minimální mzdy by selektivně uplatňovaná minimální mzda podle odvětví situaci zhoršovala proto, že tato odvětví (se stanovenou minimální mzdou) by přitahovala svými vyššími mzdami další pracovníky, a práce by tak vstupovala do méně produktivních a méně výnosných sektorů. Alokace vzácného ekonomického zdroje by byla z tohoto důvodu neefektivní (Brožová, 2003).

K minimální mzdě lze přistupovat ze dvou pohledů, a to sociálního a liberálního. Sociální přístup zařazuje minimální mzdu do souboru minimálních příjmových veličin, které zaručují úroveň příjmu potřebných k zajištění určité úrovně spotřeby a kvality života. Tento přístup potlačuje tradiční koncepci, která ve mzdě viděla pouze cenu práce. Sociální přístup k ceně práce zohledňuje potřeby člověka, zachování jeho důstojnosti a jeho rodiny. Je motivován umožnit pracovníkovi žít na úrovni skromné hmotné spotřeby, sociálních kontaktů a chránit jej před chudobou (Durdisová et al., 2005).

Liberální přístup pojímá lidskou práci jako zboží a mzdu nechápe jako sociální, ale jako ekonomickou kategorii a součást nákladů, de facto faktor konkurenceschopnosti. Mzda je tak zaměňována za cenu práce. Tento přístup odráží principy konzervativismu, spoléhá a maximalizuje mechanismy trhu a snaží se omezit státní zásahy do oblastí ekonomické i sociální na minimum. Liberální přístup neuznává sociální důvody pro takovou intervenci státu a v důsledku toho minimální mzdu považuje za omezení tržních sil a za původ vzniku nezaměstnanosti (Durdisová et al., 2005, Krebs et al., 2010).

Podle sociálního přístupu je minimální mzda považována za minimální příjmovou veličinu, která zajišťuje určitou úroveň příjmu, nezbytnou k zajištění minimální spotřeby a kvality života. Sociální přístup odmítá tradiční koncepci, podle které je mzda pouze cena práce, ale zohledňuje v ní především potřeby pracovníka a jeho rodiny, zajištění důstojného života. Naopak podle liberálního přístupu je lidská práce zbožím a mzda ekonomickou kategorií, která je součástí nákladů, tedy součástí konkurenceschopnosti (Durdisová et al., 2005).

2.2 Cíle minimální mzdy

Původním záměrem právní úpravy minimální mzdy bylo chránit ženy s dětmi, které byly považovány za ohroženou a zneužívanou skupinu pracovníků. Stanovené cíle se mezi státy mohou odlišovat, ale následující základní jsou stejné (Fortin a Lemieux, 1998):

- zajistit, aby skupiny na dolním konci přerozdělování mezd vydělaly přiměřenou minimální mzdu, tj. mzdu, za kterou uhradí své životní náklady. Cílem minimální mzdy je především snížení chudoby a mzdové nerovnosti, které souvisí s tlaky na snižování mezd kvůli technologickým a strukturálním změnám v mezinárodní dělbě práce.
- zabránění vykořisťování zranitelných skupin pracovníků.

- podpořit začlenění nezaměstnaných či neaktivních do trhu práce tím, že pracovat se jim vyplatí.

Důležitým vedlejším cílem minimální mzdy je zlepšovat některé rozměry kvality práce. Ačkoliv skutečnost ukazuje, že minimální mzda odrazuje od spoléhání se společnosti na nízkou kvalifikaci svých pracovníků, může dojít ke zlepšení pracovních podmínek ve společnosti a následně také ke zlepšení na makroekonomické úrovni.

Minimální mzda může urychlit racionalizaci nízkoproduktivních prací investicí do pracovní síly, a to prostřednictvím výměny technologií, či školení, pokud dojde ke zvýšení ceny práce na její dolní hranici. Lépe placená práce také přináší lepší pracovní výsledky kvůli nižší fluktuaci a absenci pracovní síly.

2.3 Funkce minimální mzdy

Minimální mzda zajišťuje ve vztahu k zaměstnavatelům i zaměstnancům dvě základní funkce, a to funkci sociálně-ochrannou a ekonomicko-kriteriální (Tvrdoň, 2007). Jejich úkolem je docílit vyvážené výše minimální mzdy pro oba subjekty vystupující v tomto vztahu.

2.3.1 Sociálně-ochranná funkce

Stěžejní sociální funkcí minimální mzdy je zaručení minimální životní úrovně pro skupiny pracujících s nízkým příjmem a snižování chudoby. Cílem minimální mzdy je zajistit důstojný příjem pro pracovníky s nízkou profesní kvalifikací, který garantuje společensky příznivou minimální úroveň životních podmínek. Pozitivní vliv zvýšení kupní síly nízkopříjmových subjektů na hospodářský růst má jen nepatrný efekt (Baštýř, 2005).

Otázka minimální mzdy jako nástroje ochrany zaměstnanců před chudobou je v určitém ohledu problematická. Tuto skutečnost potvrzuje Friedman (1994, str. 156): „*Zákony o minimálních mzdách jsou nejzřetelnějším možným případem opatření, jehož účinky jsou přesně opačné než ty, jichž chtěli lidé dobré vůle podporující toto opatření dosáhnout. Mnozí zastánci zákona o minimálních mzdách zcela oprávněně nařikají nad nízkými mzdami. Považují je za znamení chudoby a domnívají se, že když zákonem zakáží, aby se mzdy pohybovaly pod určitou hranicí, tak chudobu omezí. Pokud však ve skutečnosti zákony*

o minimálních mzdách nějaké účinky mají, pak je to zřetelné zvýšení chudoby. Stát může uzákonit minimální mzdu. Může však sotva na zaměstnavatelích požadovat, aby zaměstnávali za tuto minimální mzdu všechny, které zaměstnávali dříve za nižší mzdu. “

Další uváděnou funkcí minimální mzdy je snížení nerovnosti v rozdělení mezd. To má přímou vazbu k pojmu spravedlnost, který by měl odrážet úroveň sociálního blahobytu ve společnosti. Posoudit objektivně zda je stupeň nerovnosti žádoucí, je těžké. Mzda tedy v peněžním vyjádření tvoří podstatnou složku odměny zaměstnance. Pokud nastane situace nuceného nárůstu peněžní složky mzdy, zaměstnavatel přistoupí ke krácení nepeněžních odměn a tím zaměstnanec přichází o výhody, nepovinné příspěvky nebo školicí programy na podporu vzdělávání (Baštýř, 2005).

2.3.2 Ekonomicko-kriteriální funkce

Podle Baštýře (2005) má minimální mzda z ekonomického hlediska za cíl motivovat nezaměstnané v hledání a vykonávání pracovní činnosti a tím přispět ke snížení nezaměstnanosti. Mezi minimální mzdou a sociálními příjmy tak vzniká konkurenční vztah a je žádoucí, aby odstup mezi čistou minimální mzdou a minimálním sociálním příjmem byl dostatečně velký, a tedy motivující k vykonávání pracovní činnosti. V opačném případě dochází k demotivaci, která vede ke zvýšenému počtu pobírání sociálních dávek a z dlouhodobého hlediska tato situace vyústí až k sociálnímu parazitismu. Minimální mzda také zajišťuje rovné konkurenční podmínky tím, že určuje firmám nejnižší úroveň nákladů na mzdy zaměstnanců.

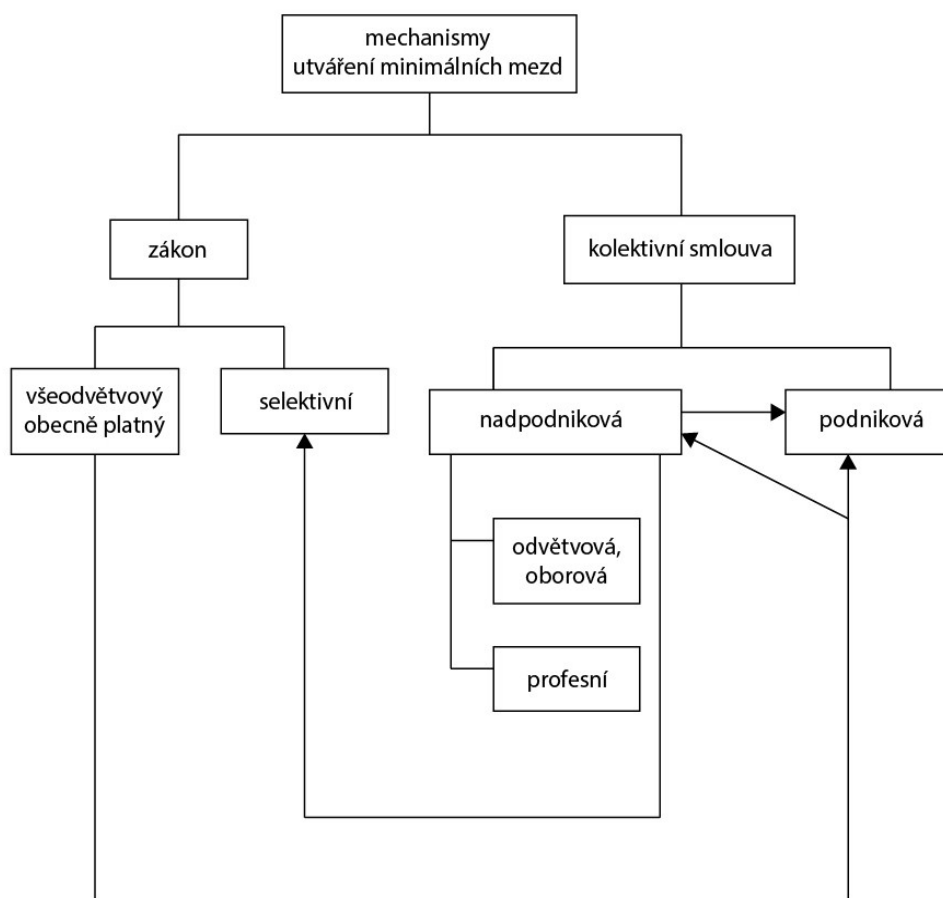
Minimální mzda má také vliv na náklady práce pro podniky. Závisí to na vztahu minimální a průměrné mzdy, na procentuálním podílu zaměstnanců pracujících za minimální mzdu a na celkovém počtu zaměstnanců pobírajících vyšší mzdy v daném podniku se srovnáním různých oborů a v celé národní ekonomice. Pokud se minimální mzda přibližuje k průměrné mzdě, dochází k růstu počtu zaměstnanců, kteří pracují za minimální mzdu a tím i k růstu nákladů práce na zaměstnance. Podniky pro maximalizaci svého zisku tak budou muset propustit část zaměstnanců a nejčastěji se to týká zaměstnanců pracujících za minimální mzdu. Tento stav nejen že přispívá ke zvyšování nezaměstnanosti v řadách nízkopříjmových pracovníků, ale také ohrožuje existenci podniků, které mají vyšší podíl zaměstnanců pracujících za minimální mzdu. Důsledkem zvýšené nezaměstnanosti bude muset stát zvýšit výdaje na dávky sociální podpory.

Zvyšování produktivity práce je další ekonomickou funkcí minimální mzdy. Špatnou produktivitu zaměstnance lze definovat ke vztahu k minimální mzdě jako schopnost nevytvářet produkt dosahující hodnoty minimální mzdy. Pokud jsou zaměstnanci dostatečně motivovaní, aby pro svého zaměstnavatele vytvořili hodnotu odpovídající výši minimální mzdy, stávají se tak pro zaměstnavatele, kteří maximalizují zisk přínosnými, protože příjem z mezního produktu, který vytvoří, se bude rovnat mzdové sazbě. Zaměstnavatelé jsou na druhé straně motivováni k provádění investic do nových technologií, které dokáží nahradit pracovní sílu a maximalizovat zisk. Při zavedené minimální mzdě nebo při jejím zvyšování se zvyšují i náklady na práci, které firmy budou chtít eliminovat.

2.4 Stanovení minimální mzdy

Členské země Evropské unie a ostatní členské státy OECD, v kterých je uplatňován institut minimální mzdy, mají metodicky a institucionálně rozdílně používané mechanismy pro jejich uplatnění. Podle Baštýře (2007) je lze rozdělit do dvou hlavních skupin, viz *Obrázek 2.1 Mechanismy utváření minimální mzdy*. První skupina stanovuje minimum pomocí zákona, tedy obecně závazný právní předpis s právní silou zákona, tj. státní autorita. Ve druhé skupině je minimum stanovováno na základě závaznosti kolektivních smluv. Podle závislosti na odvětví, oboru, kvalifikačních, popřípadě profesních struktur (dohodou sociálních partnerů) se určuje jedna minimální mzda nebo více jejích úrovní. Každý přístup tvorby minima má své odlišnosti v jednotlivých zemích.

Obrázek 2.1 Mechanismy utváření minimální mzdy



Zdroj: Baštýř (2005, str. 7), vlastní úprava

2.4.1 Stanovení minimální mzdy zákonem

Ve většině členských zemí Evropské unie převažuje princip stanovení minimálních mezd formou zákona. Mzdové minimum se zde uplatňuje buď u všech zaměstnanců podnikatelské i nepodnikatelské sféry, nebo jejich převážné části. V takovém případě jsou činnosti, profese nebo odbory, na které se zákonná úprava nevztahuje, v zákoně taxativně vymezeny. Systém je tak založený na jednotných právně upravených pravidlech, pomocí kterých se definuje (Baštýř, 2007):

- **okruh a podmínky uplatnění minimální mzdy** – členské země Evropské unie si stanovují co nejširší rozsah pro uplatnění zákonné minimální mzdy.
- **základní sazba minimální mzdy a podmínky jejího uplatnění** – ve všech státech Evropské unie je tato sazba stanovena jako jednotná, tj. uplatňována na celém území státu. Jedno z nejčastějších používaných kritérií pro vznik nároku na základní sazbu

patří minimální délka pracovní praxe, věk zaměstnance nebo absence prokazatelných zdravotních handicapů. Tato kritéria se v některých systémech kombinují.

- **podmínky a úroveň uplatnění snížených sazeb minimální mzdy** – hlavním cílem je právně ochránit obě strany specifických skupin zaměstnanců a zaměstnavatelů. Vyšší jednotkové náklady jsou způsobeny použitím nižší sazby u zaměstnanců, kteří mají nižší produktivitu práce.
- **podmínky a způsob přizpůsobování úrovně minimální mzdy vývoji hospodářských veličin** – v zemích Evropské unie se jako kritéria zvyšování úrovně mzdového minima používá růst nominálních nebo reálných mezd, index spotřebitelských cen a růst výkonnosti národní ekonomiky.

V poskytování velmi výhodných podmínek pro uskutečnění ochranných a kritériálních funkcí mzdového minima lze spatřit důležitou prioritu zákonem definovaného principu stanovení minima pro obě strany právního vztahu.

Uplatnění tohoto systému je zejména v oblastech nízkého rozvoje nadpodnikového kolektivního vyjednávání o mzdách. Systém dokáže poskytnout sociálně-pracovní ochranu díky konzistentnímu základu minimálních mzdových úrovní, a to u ohrožených skupin zaměstnanců na trhu práce (ženy, absolventi a starší pracovníci). Dále pak reguluje sílu příjmové motivace k zaměstnanecké pracovní činnosti určením poměru k minimálním sociálním příjmům. Neméně důležitou předností je uchování si přiměřených relací v pohledu ke změnám indexu spotřebitelských cen, nominálních a reálných mezd. Nevýhodou systému je jeho charakteristická bezpodmínečná nepružnost vůči deflačnímu pohybu hladiny spotřebitelských cen a poklesu kupní síly mezd, tedy i vůči poklesu celkové výkonnosti ekonomiky. Znamená to tedy, že zmiňovaný systém nereaguje na vývoj hospodářského cyklu a deflace, což zlepšuje minimální mzdy vůči mzdě průměrné a také může dojít ke zřetelnému rozdílu mezi úrovní minima a hladiny minimálních sociálních příjmů. S rigiditou minimální mzdy oproti profesní mzdové hladině souvisí také nízká flexibilita. Diferenčním působením několika faktorů vznikají odvětvové a profesní úrovně mezd. Oproti tomu je minimální mzda dána zpravidla jednou hodnotou a její jednosměrný pohyb je závislý na růstu průměrů reálných, nominálních mezd nebo spotřebitelských cen. Z toho důvodu by měla být brána v úvahu úroveň i diferenciací oborových a profesních hladin mezd při stanovování statutárních minimálních mezd ve všech odvětvích. Přičemž vztahy za celou národní ekonomiku ke mzdové a průměrné hodnotě mezd jsou důležité pro vyváženost daného systému (Baštýř, 2005).

2.4.2 Stanovení minimální mzdy kolektivní smlouvou

Druhý způsob stanovení minimálních mezd je vázán na kolektivní smlouvy. Rozvinutost kolektivního jednání na nadpodnikové úrovni je zásadním předpokladem pro fungování systému stanovení minimální mzdy založené na kolektivních smlouvách. Zejména to tedy znamená nezbytnou přítomnost svazů zaměstnavatelů a odboru, kteří mají za cíl prostřednictvím dostatečného podílu podnikatelských subjektů o zmiňovaných kolektivních smlouvách jednat. V každém státě představuje uzavírání kolektivních smluv na úrovni odvětví nebo oborů základní soustavu minimálních mezd. Systémy vázané na kolektivní smlouvy vykazují vzhledem k minimální hodnotě práce výraznou flexibilitu, tj. „odpovědnosti a namáhavosti, nejnižší úrovni složitosti, obtížnosti pracovních podmínek v jednotlivých odvětvích a oborech“, oproti zákonem stanovené minimální mzdě. V tomto systému se používají mzdové tarify, které jsou rozlišovány podle odvětví a kvalifikační náročnosti jednotlivých prací (Baštýř, 2005).

Další rozdíly lze vidět v neexistenci jednotného schématu u přizpůsobování minimálních mezd k vývoji hospodářských veličin. Určením jednotných pravidel a vyjednávacích pozic pro zaměstnance a zaměstnavatele dochází k valorizaci minimálních mezd. Zřídka lze také v reálných podmínkách předpokládat situaci, kdy dochází ke snížení reálné nebo nominální úrovně minimální mzdy díky nejednotnosti pravidel a větší flexibilitě. Nerovná úroveň a pohyb minimálních mezd dle profesí a odvětví ovlivňuje realizaci základních funkcí mzdového minima. Odlišná úroveň čistých mezd zabezpečuje rozdílnou míru ochrany před různou výší disponibilních příjmů a chudobou. Z toho vyplývá, že vyšší úroveň minimální mzdy intenzivněji zajišťuje příjmovou motivaci a tím i samozřejmě mnohem větší zájem o tento druh vykonávané práce. Jde tedy v tomto případě o diferenční, ochranný a kriteriální význam vůči zaměstnavatelům.

Stanovování principu minimálních mezd prostřednictvím kolektivních smluv platí zhruba pro 90 až 95 % zaměstnanců v zemích, kde se uplatňuje tento systém. Zbylá procenta zaměstnanců a zaměstnavatelů se řídí v oblasti minimální mzdy státní regulací tak, že dojde k vydání právního předpisu vztahujícího se pouze na tento úzký okruh, nebo se rozšíří účinnost blízké kolektivní smlouvy.

Tato skupina zaměstnanců se poté většinou věnuje činnostem s nízkou kvalifikací bez odborového organizování, jako jsou pomocné práce v zemědělství, domovnícké nebo domácí práce.

2.5 Výhody a nevýhody minimální mzdy

Mezi nejznámější ekonomické spory patří zákonem stanovená minimální mzda¹. Je to nejnižší mzda, kterou mohou zaměstnavatelé vyplácet svým zaměstnancům (Tomší a Alinče, 2005).

Přestože tato kategorie existuje v různé podobě, je mezi ekonomy předmětem trvalých kontroverzí prakticky ve všech průmyslově vyspělých zemích. Přístup k legislativě v oblasti zákonem stanovených minimálních mezd patří mezi nejznámější příklady odlišných názorů na řešení problému nezaměstnanosti. Zatímco někteří považují zákony stanovující minimální mzdy za pomoc osobám s nejnižšími příjmy, jiní tvrdí, že tyto zákony pomáhají zvyšovat příjmy jen určité dobře organizované zájmové skupině zaměstnanců (osobám, které již práci mají) na úkor nijak neorganizované skupiny nezaměstnaných. Nutností vyplácet mzdy nad určitou úroveň totiž neúnosně zdražují přijímání nejméně kvalifikovaných pracovníků (pracovníků s nejnižšími mzdami), a tak ti, kteří by jinak mohli být zaměstnáni, zůstávají v jejich důsledku bez práce, nebo jsou v případě zhoršení hospodářské situace přednostně propouštěni (Chomátová, 2003).

Mezi hlavní odpůrce minimální mzdy je možno zařadit především příznivce klasických ekonomických doktrín, jež neuznávají jakékoliv „nadbytečné“ zasahování do tržních sil. Z politického hlediska jde především o pravicově orientované politické strany. Na druhé straně, příznivce minimální mzdy lze spatřit především mezi zástupci tzv. alternativních proudů ekonomie, jež varují před některými škodlivými vlivy čistě protržní ekonomiky a jsou tak nakloněni k využívání státních regulací. Čistě ideologicky jde především o strany levice či strany tzv. levého středu, jež by jistě minimální mzdu zakotvily do svého předvolebního programu.

2.5.1 Argumenty ve prospěch minimální mzdy

Hlavním argumentem pro zavedení minimální mzdy je zlepšení životních podmínek nízkopříjmových pracovníků a snížení chudoby (Fortin a Lemieux, 1998). Příznivci minimální mzdy nejčastěji obhajují její existenci tím, že:

¹ Je ze strany vlády zpravidla považována za ideální opatření ke snížení důchodové nerovnosti, protože vládu toto opatření nic nestojí a cenu tohoto opatření platí zaměstnavatelé.

- zajišťuje příjmy nejméně kvalifikovaných zaměstnanců na sociálně únosné výši a v souvislosti s tím je zajištěna stabilita poptávky a zamezení hospodářských výkyvů;
- přispívá k zamezení vykořisťování a napomáhá k ochraně pracovníků, jejichž vyjednávací schopnosti jsou ve srovnání s jejich zaměstnavateli výrazně slabší v sektorech bez odborové organizace;
- měla by občany motivovat k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti;
- prostřednictvím investic do lidského kapitálu přispívá ke zvyšování produktivity práce i vyšších investic do nových technologií;
- jedná se o snadno administrovatelné opatření;
- představuje nejnižší úroveň nákladů pro zaměstnavatele na mzdy zaměstnanců a zajišťuje základní rovné podmínky mzdové konkurence (má zabránit mzdovému podbízení domácích i zahraničních pracovních sil).

Rozdíl mezi minimální mzdou a minimálním sociálním příjmem, který ovlivňuje rozhodování člověka o využití volna a pracovního času, je důležitý zejména z pohledu motivace pracovníků.

2.5.2 Argumenty proti zavedení minimální mzdy

Naopak odpůrci argumentují tím, že stanoví-li stát určitou úroveň mzdy za minimální, může tato skutečnost vyvolat nedobrovolnou nezaměstnanost u méně kvalifikovaných profesí s nízkými mzdami, u mladých zaměstnanců či osob, které na trh práce teprve vstupují. Může však i vyvolat problémy u firem nacházejících se ve špatné ekonomické situaci (Mankiw, 1999; Urban, 2011).

Nutnost vyplácet mzdu nad zákonem stanovenou úrovní, může totiž zaměstnavatele přinutit některé zaměstnance propustit, protože jejich práce se jim již přestává vyplácet. Zákonem stanovené zvýšení minimální mzdy může pak vést některé podniky i k tomu, že zcela ukončí svou činnost. Výsledkem může být, že minimální mzda škodí především těm, kterým měla pomoci. Míra, ve které dochází k vytlačení nekvalifikovaných pracovníků z trhu práce, závisí na pružnosti poptávky po nekvalifikované práci. Při nízké pružnosti této poptávky, kterou zastánci minimálních mezd předpokládají, vede vysoká minimální mzda jen k omezenému zvýšení nezaměstnanosti. Pokud je tato poptávka pružná, mohou zaměstnavatelé na vyšší minimální mzdy reagovat přizpůsobením úrovně zaměstnanosti

a výroby. Jde o politický nástroj, který pomáhá nesprávně zaměřené určité kategorii pracovníků (Urban, 2011).

V souvislosti s inflací argumentace odpůrců minimální mzdy říká, že zvyšování minimální mzdy vytváří tlak na zaměstnavatele, aby došlo ke zvýšení veškeré mzdy, která opět vede k vyšším cenám a ke vzniku inflace.

Regulací mzdy je dle jejich názoru narušena rovnováha na trhu práce, což negativně ovlivňuje čistý blahobyť. Dopady minimální mzdy jsou do velké míry závislé také na objemu skupiny, která zpravidla má příjmy ve výši minimální mzdy. Jelikož za minimální mzdu pracují převážně občané s nízkou kvalifikací, pobírají ji nejčastěji osoby vykonávající pomocné práce v zemědělství či hotelnictví. Nejvýznamnějším argumentem odpůrců minimální mzdy a jejího zvyšování je obava ze zvyšující se nezaměstnanosti v důsledku zdražení pracovní síly, kdy je zaměstnavatel následně nucen redukovat pracovní místa a snažit se o zvýšení efektivity práce například částečnou automatizací výrobních procesů (Schiller, 2004; Ehrenberg a Smith, 2012).

Odpůrci tvrdí, že minimální mzda představuje brzdu podnikání deformující trh práce, kdy pracovní síla je kvůli ní v některých případech příliš drahá, neumožňuje rozvoj kratších pracovních úvazků a práce pro více zaměstnavatelů je mnohem komplikovanější a ve svém důsledku zvyšuje nezaměstnanost.

Dopady zavedení minimální mzdy se v různých ekonomikách liší, jelikož závisí na ostatních instrumentech záchranné sociální sítě, které stát poskytuje svým občanům (Durdisová et al., 2005).

2.6 Teoretické koncepty minimální mzdy

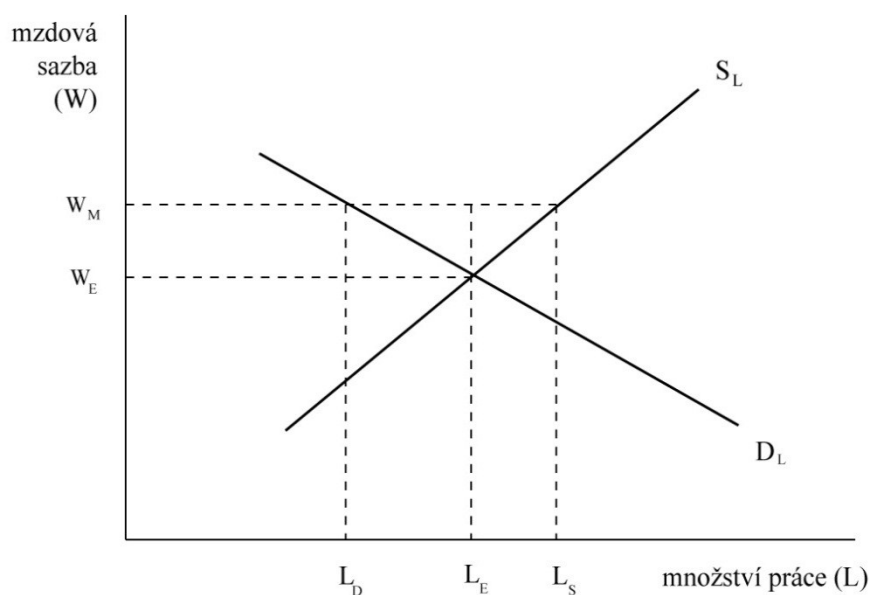
Následující část kapitoly bude věnována shrnutí nejvýznamnějších teoretických konceptů minimální mzdy, zabývajících se určením ekonomických dopadů. V posledních letech byl zpochybněn tradiční neoklasický model řadou jiných přístupů, snažících se alternativně vysvětlit fenomén minimální mzdy. Zmiňované přístupy vycházejí z různých předpokladů a v řadě situací dochází k rozporupným výsledkům vzhledem k vlivu na zaměstnanost i celkový výstup ekonomiky. Obecně je však v ekonomické teorii spatřován konsenzus ve smyslu, že i když může mít minimální mzda za určitých podmínek pozitivní ekonomické dopady, existují určité hranice, za které již zvyšování minimální mzdy přináší více ztrát než užitku.

2.6.1 Tradiční neoklasický model

Jednoduchý model dokonale konkurenčního trhu práce je základní nástroj, kterým byl řadu let vysvětlován vliv minimální mzdy na ekonomiku při předpokladu zcela homogenní pracovní síly (Samuelson a Nordhaus, 2007). Na níže uvedeném *Grafu 2.1 Neoklasický model na trhu práce* je rovnovážná mzdová sazba na úrovni W_E při zaměstnanosti L_E . V případě, že je uzákoněna minimální mzda vyšší než W_E (např. W_M), zvýší lidé nabízenou práci na L_S a zároveň firmy sníží poptávanou práci na L_D . Důsledkem uzákonění této minimální mzdy je proto nezaměstnanost v rozsahu $L_S - L_D$. Z modelu této situace vyplývá, že čím vyšší je minimální mzda oproti rovnovážné na trhu práce, tím větší jsou negativní dopady na zaměstnanost a efektivnost alokace práce. Čím elastičtější nabídka a poptávka na trhu práce jsou, tím větší je velikost nezaměstnanosti (Holman, 2007).

V reálných podmínkách je však nereálný předpoklad tradičního modelu z pohledu zcela homogenní pracovní síly. Může se tedy předpokládat, že po zavedení minimální mzdy dojde k propouštění zejména u pracovníků, jejichž produktivita není dostačující pro nově nastavenou minimální mzdu. Nejvíce ovlivněnými skupinami jsou zejména mladí pracovníci, zaměstnanci s částečnými úvazky, lidé s nižším vzděláním. Obecně je zde také relativně vyšší zastoupení žen (Cahuc a Zylberberg, 2004).

Graf 2.1 Neoklasický model na trhu práce



Zdroj: Holman (2007, str. 417), vlastní úprava

2.6.2 Tradiční neoklasický model pro dva sektory

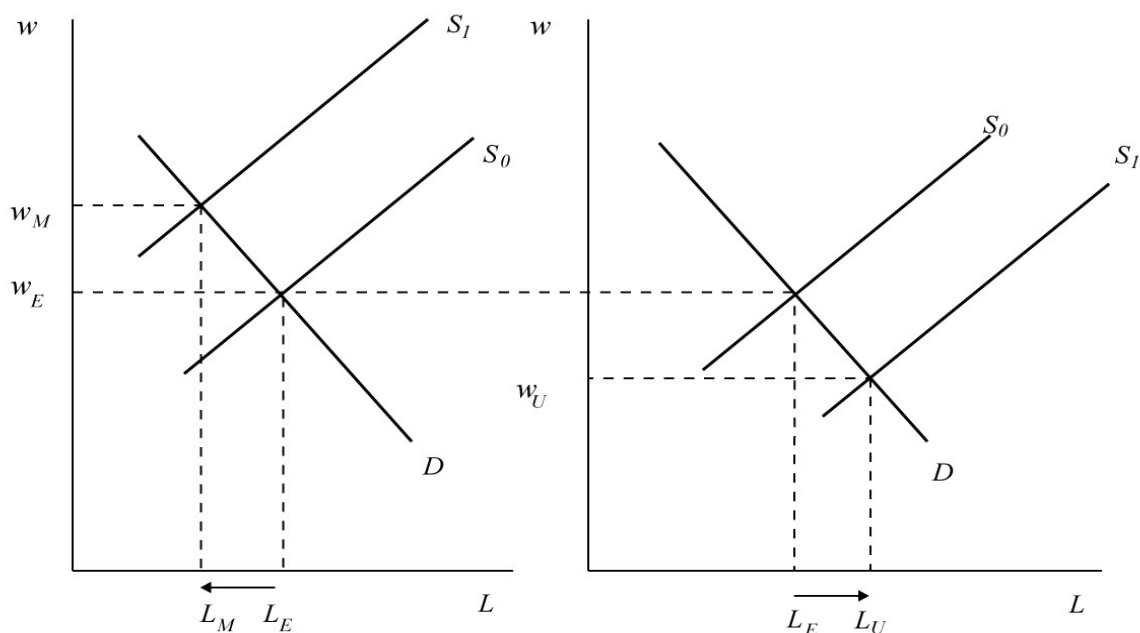
Není vždy pravidlem, že je minimální mzda závazná pro všechny sektory ekonomiky a jejich zaměstnance. Zmírnit negativní důsledky zavedením minimální mzdy v určitém sektoru lze přítomností dalších sektorů bez zavedené minimální mzdy, avšak nelze tyto důsledky zcela eliminovat. Je však možné pozorovat vztahy mezi oficiální ekonomikou, ve které je minimální mzda závazná a neoficiální šedou ekonomikou, kde nejsou sektory pokryty závaznou minimální mzdou i v případech zavedení minimální mzdy pro všechny zaměstnance (Brožová, 2012).

Důsledky zavedení minimální mzdy zobrazuje *Graf 2.2 Rozšíření neoklasického modelu pro dva sektory*. Předpokladem modelu je opět zcela homogenní pracovní síla, kde celková nabídka je zcela neelastická. Situace na dvou trzích práce, kde na prvním trhu vláda uplatňuje institut minimální mzdy a na druhém nikoli.² V obou sektorech existovala stejná rovnovážná úroveň mezd (W_E) před zavedením regulace mezd v jednom ze sektorů. Při zavedení minimální mzdy nad zmiňovanou rovnovážnou úrovní na prvním trhu zde způsobuje snížení zaměstnanosti (na úroveň W_M). Díky dokonalé mobilitě pracovníků, přecházejí propuštění zaměstnanci s nabídkou své práce do druhého sektoru, který není pokryt minimální mzdou. Zaměstnanost tedy v nepokrytém sektoru vzroste na L_U . Zvýšená nabídka práce v tomto sektoru pak zapříčiní snížení mzdy z W_E na W_U (Holman, 2011; Jurečka a Jánošíková et al., 2009). V ekonomice tedy celková zaměstnanost neklesá, přesto i zde je možno pozorovat určité negativní efekty. Pracovníci udržující svou pracovní pozici v pokrytém sektoru dostávají vyšší mzdu a zaměstnanci v nepokrytém sektoru mají mzdu nižší. Efektivní přesun pracovní síly mezi sektory zde navíc blokuje minimální mzda a způsobuje tak ekonomické ztráty.³

² Při stejné atraktivnosti práce, neexistence transakčních nákladů na migraci pracovníků z jednoho trhu na druhý a dokonalé informaci.

³ Vzhledem k tomu, že mzda v obou sektorech vyrovnává hodnotu mezního produktu práce v daném sektoru, je patrné, že po zavedení minimální mzdy je hodnota mezního produktu práce v nepokrytém sektoru nižší než v sektoru pokrytém. V případě, že by došlo k přesunu pracovníků ve prospěch pokrytého sektoru (kterému ale brání administrativně stanovená minimální mzda), došlo by k růstu celkového výstupu ekonomiky.

Graf 2.2 Rozšíření neoklasického modelu pro dva sektory



Zdroj: Brožová (2012, str. 152), vlastní úprava

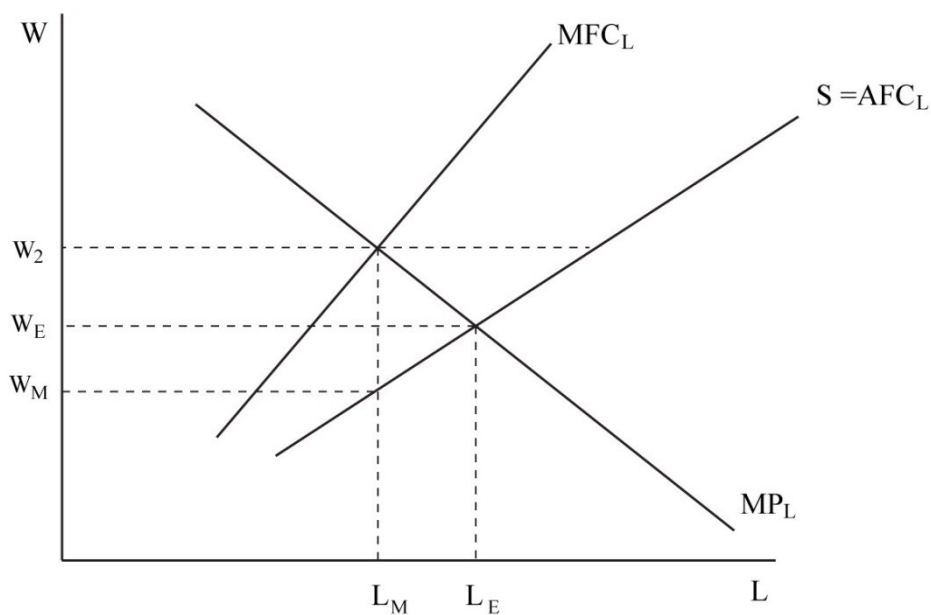
2.6.3 Monopsonistický trh

Dalším možným alternativním vysvětlením vlivu minimální mzdy skrze tradičního dokonale konkurenčního neoklasického modelu je model monopsonu. Monopsonistický trh je charakteristicky definován jediným poptávajícím a může například vzniknout v důsledku omezené geografické mobility pracovníků. Zaměstnavatel zde má moc stanovit výši mzdy oproti dokonale konkurenčnímu prostředí, protože čelí celé tržní nabídce práce a může si sám zvolit konkrétní výši zaměstnanosti. Situaci znázorňuje *Graf 2.3 Minimální mzda a monopson*.

V dokonalé konkurenci by podnik najímal množství práce L_E za mzdovou sazbu W_E . Monopson však využívá svého postavení na trhu a najímá menší množství práce L_M za nižší mzdovou sazbu W_M přičemž maximalizuje zisk. Znamená to, že pokud by se minimální mzda pohybovala mezi sazbou W_M a W_2 , zaměstnanost poroste nad L_M . Pokud by však minimální mzda byla stanovena nad úroveň mzdy W_2 , došlo by ke snižování zaměstnanosti. Výše mzdové sazby W_2 je tedy hraniční úrovní mzdové sazby, při které je zaměstnanost rovna zaměstnanosti při monopsonní mzdě W_M . Protože však vyšší mzda přitáhne větší počet

uchazečů o práci, převis nabídky práce způsobí nedobrovolnou nezaměstnanost. Je zřejmé, že vliv minimální mzdy na nezaměstnanost závisí na stupni konkurence na trhu práce. Avšak není snadné určit, který z prezentovaných modelů lépe odráží reálnou ekonomiku (Brožová, 2012).

Graf 2.3 Minimální mzda a monopson



Zdroj: Brožová (2012, str. 153), vlastní úprava

3 MINIMÁLNÍ MZDA VE VYBRANÝCH ZEMÍCH

V této kapitole budou popsány a vysvětleny základní výchozí informace související s minimální mzdou určenou právní normou ve vybraných zemích. Z důvodu mezinárodních iniciativ pro širší uplatňování národních systémů minimální mzdy jsou přiblíženy nejdůležitější mezinárodní úmluvy zabývající se touto problematikou. S využitím databáze Evropského statistického úřadu bude zachycen vývoj výše minimální mzdy a v neposlední řadě meziročního tempa růstu a podílu minimální mzdy na mzdě průměrné a mediánové ve vybraných zemích.

3.1 Mezinárodní dokumenty upravující minimální mzdy

Používání minimální mzdy jako nástroje k regulaci minimálních výdělků má ve světě již více než stoletou tradici. Historicky byla hlavním důvodem pro její zavedení především snaha o ochranu zaměstnanců ve vyjednávacím procesu o mzdách se zaměstnavateli, jejichž pozice byla vždy tradičně silnější. První zemí, která legislativně zavedla institut minimální mzdy, byl Nový Zéland v roce 1894. Dále byla minimální mzda uvedena do zákonodárství Austrálie v roce 1896, kde plnila jak funkci sociální, tak ekonomickou ve smyslu zamezení nekalé konkurence mezi podnikateli prostřednictvím vyplacení velmi nízkých mezd. Ve 20. století se uplatňování minimální mzdy rozšířilo i do Evropy a v roce 1918 byla zavedena v Rakousku a Norsku, dále pak v Československu (1919), v Německu (1923), Španělsku (1926) a Belgii (1934). Převažujícím důvodem pro její zavedení bylo zejména sledování sociálních cílů (Chomátová, 2003; Šimek, 2007).

Oblastí minimálních mezd se zabývají úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP), konkrétně Úmluva MOP č. 26 o zavedení metod stanovení minimálních mezd, Úmluva MOP č. 99 o metodách stanovení minimálních mezd v zemědělství a Úmluva MOP č. 131 o stanovení minimálních mezd se zvláštním zaměřením na rozvojové země, tak i Evropská sociální charta, podepsaná v roce 1961 v rámci Rady Evropy.

3.1.1 Mezinárodní organizace práce

Úmluva MOP č. 26 vznikla v roce 1928. Zavazuje ratifikující země k zavedení nebo zachování metod umožňujících stanovení minimální sazby mezd pro pracovníky

zaměstnané v některých živnostech nebo odvětvích živností, kde neexistuje účinný systém pro stanovení mezd kolektivními smlouvami a v nichž jsou mzdy mimořádně nízké. Přitom má každý ratifikující stát právo po projednání s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků rozhodnout, na které živnosti či odvětví se tyto metody stanovení minimálních mezd budou vztahovat. Ratifikující země má také právo si samostatně určit povahu, formu a způsob provádění metod stanovení minimálních mezd.

Úmluva MOP č. 99, zabývající se stanovením minimálních mezd v zemědělství, byla přijata v letech 1951. Ratifikující státy tato úmluva zavazuje k zavedení nebo zachování náležitých metod, které umožní stanovit minimální mzdy pro pracovníky zaměstnané v zemědělských podnicích a v příbuzných povoláních. Určení konkrétních podniků, zaměstnání a kategorií osob, na které se tyto metody budou vztahovat, může ratifikující stát projednávat se zúčastněnými nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace v jednotlivých státech existují. Dále může vyjmout z provádění všech nebo jednotlivých ustanovení kategorie osob, pro které jsou v důsledku jejich pracovních podmínek nepoužitelné (Lajtkepová, 2010).

Úmluva MOP č. 131 o stanovení minimálních mezd se zvláštním zaměřením na rozvojové země měla za úkol doplnit stávající úmluvy a poskytnout ochranu námezdně pracujícím proti nepřiměřeně nízkým mzdám s věnováním zvláštní pozornosti potřebám rozvojových zemí. Byla přijata v roce 1970 a zavazuje všechny ratifikující státy zavést soustavu minimálních mezd, která chrání všechny skupiny námezdních pracovníků, jejichž pracovní podmínky jsou takové, že je vhodné zajistit jejich ochranu. Minimální mzdy mají mít podobu zákona a nesmějí být sníženy, nedodržení bude mít za následek odpovídající sankce. Kolektivnímu vyjednávání je dána plná svoboda. Při stanovení minimální mzdy má být brán zřetel na potřeby pracovníků a jejich rodiny, s přihlédnutím ke všeobecné úrovni mezd v zemi, k životním nákladům, k dávkám sociálního zabezpečení a k životní úrovni jiných sociálních skupin. Stejně tak má být brán zřetel i na makroekonomickou situaci země včetně požadavků hospodářského rozvoje, produktivity a udržení vysoké úrovně zaměstnanosti. Každá země se zavazuje vytvořit takový mechanismus, který umožňuje upravovat minimální mzdu pracovníků chráněných podle této úmluvy (Chomátová, 2003).

3.1.2 Evropská sociální charta

Evropská sociální charta Rady Evropy vznikla v roce 1961. Jako jeden ze základních principů stanovuje právo na spravedlivou odměnu za práci, která zajistí jim a jejich rodinám

uspokojivou životní úroveň. Článek 13 Evropské sociální charty zaručuje právo každé osoby bez přiměřených prostředků, jež není schopná si takové prostředky zajistit sama vlastním úsilím nebo je získat z jiných zdrojů na přiměřenou pomoc. Z tohoto ustanovení je odvozeno právo na zaručený minimální příjem, umožňující uspokojování základních potřeb nezbytných k lidsky důstojnému životu. Není však přesně stanoveno, jaká by měla být výše tohoto minimálního příjmu, a proto Výbor pro ochranu sociálních práv Rady Evropy vytvořil soustavu kritérií, pomocí nichž lze posoudit přiměřenost poskytovaných prostředků (Evropská sociální charta, 1961).

V roce 1996 byla vydána Revidovaná sociální charta, která obsahovala článek 30, jehož cílem bylo zajistit účinné uplatnění práva na ochranu před chudobou a proti sociálnímu vyloučení. Tímto článkem se smluvní strany zavazují přijmout opatření na podporu účinného přístupu osob jako i jejich rodin, které se nachází nebo jim hrozí ocitnutí se v situaci sociálního vyloučení nebo chudoby, především k zaměstnání, bydlení, výcviku, vzdělání, kultuře, sociální a lékařské pomoci (Chomátová, 2003).

Charta základních sociálních práv pracovníků Společenství byla přijata v roce 1989 v reakci na rozšíření Evropské unie o Řecko, Španělsko a Portugalsko, díky kterému došlo později k prohloubení hospodářských i společenských rozdílů mezi členskými zeměmi. Z pohledu minimální mzdy a celkově odměňování za práci je podstatná část „Zaměstnání a odměňování“ obsahující v rámci článku 5 ujednání, že každé zaměstnání je spravedlivě odměňováno a pracujícím má být zajištěna spravedlivá mzda. Ta by měla být dostatečná k tomu, aby mohli mít pracující důstojnou životní úroveň.

V rámci Dohody o sociální politice, která byla přijata v roce 1991 jako příloha Maastrichtské smlouvy o Evropské unii, byla pravomoc Společenství výslovně vyloučena mimo jiné v oblasti odměňování. Žádný z výše uvedených dokumentů Společenství není právně závazný ani nezávazný pro členské státy v otázkách odměňování, stanovování mezd proto patří plně do pravomoci členských států, stejně jako stanovování minimálních mezd (Lajtkepová, 2010).

3.2 Minimální mzda zakotvená v legislativě a v kolektivních smlouvách

Jednotlivé země mají problematiku minimální mzdy ve své kompetenci. Mohou stanovit minimální mzdu zákonem (statutární minimální mzda) nebo na základě kolektivních smluv,

kteře jsou výsledkem společného jednání odborů a zaměstnavatelů. Některé státy uplatňují oba způsoby stanovování minimální mzdy, avšak vždy je jeden z nich dominantní.

Národní minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance, nebo alespoň na velkou většinu zaměstnanců v zemích, které přicházejí v úvahu. Minimální mzdy jsou hrubé mzdy, tj. před srážkou daně z příjmu a z příspěvků, které platí zaměstnanec, tyto srážky se liší v jednotlivých zemích. Eurostat (2014a) minimální mzdu zveřejňuje dvakrát ročně. Odráží situaci ke dni 1. ledna a 1. července každého roku.

Přehledné srovnání zemí z hlediska výše minimální mzdy je znázorněno v *Příloze č. 1: Minimální mzda v Evropě za leden 2014*, kde je patrný velký rozdíl v jednotlivých mírách stanovené minimální mzdy.

Ve většině členských zemí Evropské unie převažuje princip stanovení minimálních mezd formou **zákona**. V *Příloze č. 2: Minimální mzda v EU, Turecku a Spojených státech podle skupin za leden 2014*, jsou země rozděleny do tří skupin v závislosti na úrovni jednotlivých minimálních mezd:

- **1. skupina** zahrnuje 11 zemí, jejichž minimální mzdy jsou nižší než 500 EUR za měsíc: Bulharsko, Rumunsko, Lotyšsko, Litva, Česká republika, Estonsko, Maďarsko, Slovensko, Polsko a Chorvatsko, stejně jako Turecko.
- **2. skupina** se skládá z pěti členských států Evropské unie (Portugalsko, Řecko, Malta, Španělsko a Slovinsko) a Spojené státy, každý se střední úrovní minimální mzdy, v rozmezí od 500 EUR do 1 000 EUR za měsíc.
- **3. skupina** se skládá ze šesti členských států EU (Velká Británie, Francie, Irsko, Nizozemsko, Belgie a Lucembursko), kde minimální mzda je vyšší než 1 000 EUR za měsíc.

Stanovení minimální mzdy prostřednictvím **kolektivních smluv** se uplatňuje v zemích Evropské unie, mezi které patří Dánsko, Finsko, Švédsko, Itálie, Rakousko, Německo a Kypr. Základním předpokladem uplatnění tohoto mechanismu je rozvinutost kolektivního jednání sociálních partnerů (především na nadpodnikové úrovni), tj. existenci fungujících svazů zaměstnavatelů a svazů zaměstnanců, kteří soustřeďují dostatečný podíl podnikatelských subjektů i zaměstnanců, aby mohli reprezentativně jednat o uzavření nadpodnikových kolektivních smluv.

V této kapitole byly vybrány čtyři země podle úrovně minimální mzdy z jednotlivých skupin uvedených v databázi Evropského statistického úřadu, viz *Příloha č. 2: Minimální mzda v EU, Turecku a Spojených státech podle skupin za leden 2014*. Nejprve byly vybrány země, kde minimální mzda je stanovována zákonem. Za první skupinu, jejichž minimální

mzdy jsou nižší než 500 EUR za měsíc bylo vybráno Slovensko. Za druhou skupinu se střední úrovní minimální mzdy, v rozmezí od 500 EUR do 1 000 EUR byly vybrány Spojené státy americké. Za třetí skupinu, kde minimální mzda je vyšší než 1 000 EUR za měsíc byla vybrána Francie. Jako poslední zemí bylo zvoleno Německo, kde je minimální mzda stanovená v rámci kolektivního vyjednávání.

Nejnižší minimální mzda je v Bulharsku ve výši 174 EUR. Naopak nejvyšší minimální mzda je v Lucembursku ve výši 1 921 EUR, která dlouhodobě patří mezi nejvyšší v Evropské unii. Rozdíl mezi nejvyšší a nejnižší minimální mzdou je tedy celých 1 747 EUR. Z *Přílohy č. 2: Minimální mzda v EU, Turecku a Spojených státech podle skupin za leden 2014* jsou patrné velké rozdíly mezi skupinou států bývalého východního bloku, pobaltských států a západních členských států.

3.2.1 Slovenská republika

Slovensko zavedlo minimální mzdu v roce 1991 pro všechny zaměstnance starší 16 let. Slovensko patří do stejné skupiny jako Česká republika, kde minimální mzdu pobírá kolem 3 % zaměstnanců. Hodinová a měsíční výše minimální mzdy je stanovena nařízením vlády. Minimální mzda byla do roku 1996 upravována nepravidelně a od následujících let se každoročně upravuje a nárok na ni má každý zaměstnanec v pracovním poměru nebo v obdobných pracovních vztazích.

Úroveň měsíční minimální mzdy je stanovena tak, aby byla rovna součinu průměrné měsíční mzdy zaměstnance za předešlý kalendářní rok a koeficientu. Na základě návrhu Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky předloženého Radě hospodářské a sociální dohody se dohodnou zástupci vlády se sociálními partnery na hodnotě koeficientu. Pokud nedojde k vzájemné dohodě sociálních partnerů ve stanovené lhůtě, tak o úrovni minimální mzdy rozhodne vláda (Barošová, 2005).

Každý zaměstnanec má ve smyslu § 119 odst. 1 zákoníku práce právní nárok na mzdu nejméně ve výši minimální mzdy. Institut minimální mzdy upravuje zákon č. 663/2007 Sb. o minimální mzdě ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon se vztahuje nejen na zaměstnance v pracovním poměru nebo v obdobném pracovním vztahu. Od 1. ledna 2013 rovněž i na fyzické osoby, vykonávající pro zaměstnavatele práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti).

Částku minimální mzdy každoročně stanoví vláda Slovenské republiky svým nařízením dvěma částkami (MPSVR SR, 2014):

- v eurech za měsíc (měsíční minimální mzda),
- v eurech za odpracovanou hodinu (hodinová minimální mzda).

Částka měsíční minimální mzdy se uplatňuje pouze u zaměstnanců, kteří jsou odměňováni formou měsíční mzdy. U zaměstnanců, kteří jsou odměňováni jinou formou mzdy, než je měsíční mzda (např. hodinovou mzdou), se při posuzování jejich právních nároků na výšku mzdy vychází z hodinové minimální mzdy (MPSVR SR, 2014).

Částky minimální mzdy platné od 1. ledna 2014 jsou stanoveny nařízením vlády Slovenské republiky č. 321/2013 Sb., kterým se stanoví částka minimální mzdy na rok 2014, následovně:

- hodinová minimální mzda ve výši 2,023 eura,
- měsíční minimální mzda pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou v částce 352,00 eur.

Hodinová minimální mzda v nominální částce, stanovená pro příslušný rok nařízením vlády Slovenské republiky, se uplatňuje u zaměstnanců v takových provozech, ve kterých je pracovní doba podle § 85 zákoníku práce stanovena na 40 hodin týdně. V případě, že v provozu zaměstnavatele je stanovena týdenní pracovní doba kratší než 40 hodin, částka hodinové minimální mzdy se zvýší v poměru mezi 40 hodinami a stanovenou týdenní pracovní dobou; upravená částka minimální mzdy v eurech za hodinu se zaokrouhluje na čtyři desetinná místa. Pokud by šlo o zaměstnance, který má v pracovní smlouvě sjednanou kratší týdenní pracovní dobu podle § 49 zákoníku práce, částka hodinové minimální mzdy se z důvodu jeho práce na částečný úvazek nezvyšuje. U takového zaměstnance se vychází z hodinové minimální mzdy, platné pro stanovenou týdenní pracovní dobu na pracovišti zaměstnance (MPSVR SR, 2014).

Měsíční minimální mzda v nominální částce stanovené nařízením vlády Slovenské republiky se použije jen v případě, že zaměstnanec, který je odměňován měsíční mzdou, pracuje ve stanovené týdenní pracovní době, tj. nemá sjednanou kratší pracovní dobu podle § 49 zákoníku práce, a v příslušném měsíci odpracoval plný měsíční fond pracovní doby. Pokud takový zaměstnanec má sjednanu kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, nebo neodpracoval v měsíci všechny pracovní dny, částka měsíční minimální mzdy se sníží v poměru mezi skutečně odpracovanou dobou a měsíčním fondem pracovní doby. Alikvotní

částka minimální mzdy v eurech za měsíc se zaokrouhlí na nejbližších deset eurocentů (MPSVR SR, 2014).

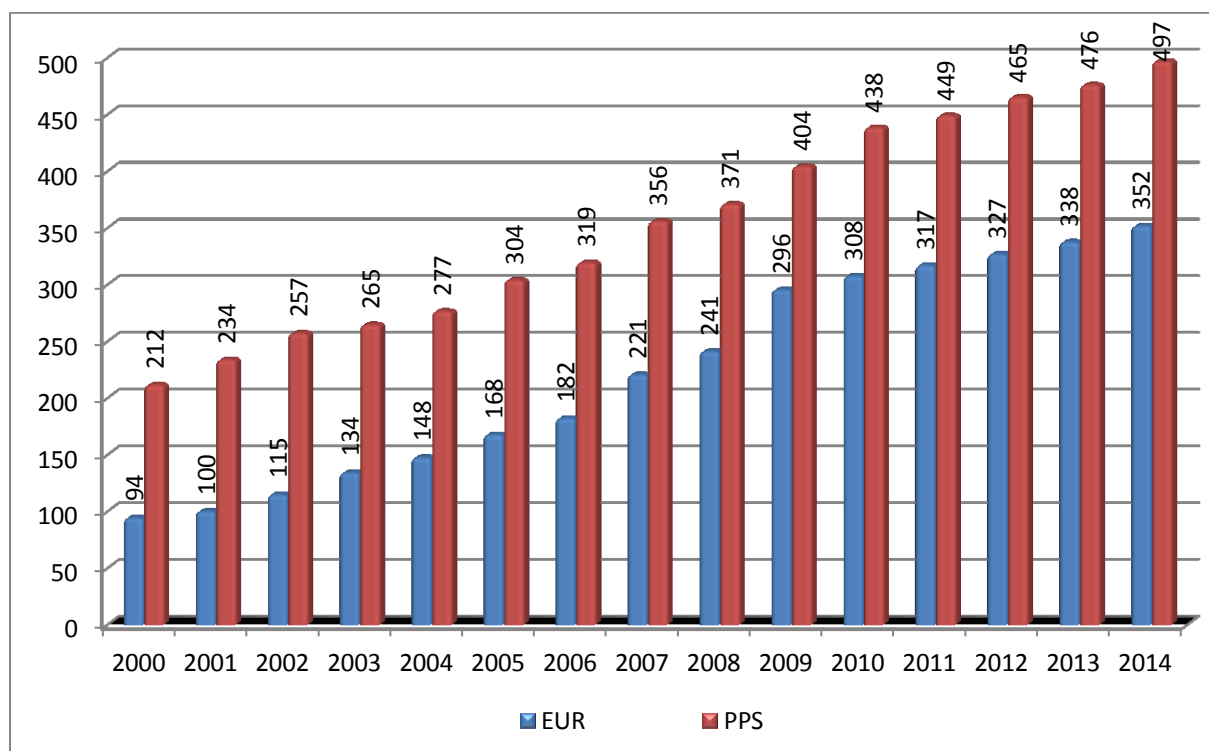
Nárok na doplatek do částky minimální mzdy vzniká zaměstnanci v případě, pokud jeho mzda v kalendářním měsíci nedosáhne úroveň minimální mzdy. Doplatek představuje rozdíl mezi částkou minimální mzdy na příslušný kalendářní rok a zaměstnancem dosaženou mzdou. Při výpočtu výše doplatku se zaměstnancům z dosažené mzdy musí vyloučit vyplacené částky plnění, které se ve smyslu § 118 odst. 2 zákoníku práce nepovažují za mzdu (například náhrada mzdy nebo náhrada za pracovní pohotovost). Pro účely stanovení počtu odpracovaných hodin (hodinového podílu z dosažené mzdy) se do počtu odpracovaných hodin v měsíci nezahrnují hodiny práce přesčas a hodiny neaktivní části pracovní pohotovosti na pracovišti. Výše ostatních složek mzdy (např. prémie, výkonnostních odměn, osobního ohodnocení, nenárokových příplatků a zvýhodnění) jsou součástí celkové mzdy zaměstnance, která se porovnává s částkou minimální mzdy (MPSVR SR, 2014).

Následující *Graf 3.1 Vývoj minimální mzdy ve Slovenské republice v letech 2000–2014*, znázorňuje úroveň měsíční minimální mzdy platné vždy k 1. lednu daného roku. Minimální mzda ve Slovenské republice se pohybuje rostoucím trendem. Nejnižší minimální mzda byla v roce 2000, a to ve výši 94 EUR. Naproti tomu nejvyšší minimální mzda byla v roce 2014, a to na úrovni 352 EUR.

Je však zřejmé, že při efektivním porovnávání výše minimální mzdy v zemích EU je potřeba zohlednit také odlišné cenové hladiny zemí. K tomu může posloužit převedení výše minimální mzdy podle standardu kupní síly (dále jen PPS), což je uměle vytvořená měnová jednotka, která se používá právě v mezinárodním srovnání. Tato data v PPS se získají z hodnoty vyjádřené v národní měně vydělením paritou kupní síly (PPP). Parita kupní síly vyjadřuje počet jednotek národní měny, za které je možné nakoupit stejné množství výrobků a služeb jako za jednotku jiné měny na zahraničním trhu. Tímto se odstraní dopad rozdílů v cenových úrovních mezi jednotlivými zeměmi (Eurostat, 2014a).⁴ Z *Grafu 3.1 Vývoj minimální mzdy ve Slovenské republice v letech 2000–2014* je patrné, že došlo k relativnímu zvýšení minimální mzdy ve Slovenské republice. Nejnižší minimální mzda v paritě kupní síly je v roce 2000, a to ve výši 212 PPS, a nejvyšší minimální mzda je v roce 2014, a to na úrovni 497 PPS. V období 2000–2014 mají minimální mzdy v PPS vyšší úroveň než v euro vyjádření.

⁴ Toto vyjádření minimálních mezd v PPS snížilo jejich rozpětí. Obecně lze říci, že si státy s nižší cenovou úrovní „polepšily“ a země s vyšší cenovou úrovní pak mají tyto minimální mzdy v PPS nižší než v euro vyjádření.

Graf 3.1 Vývoj minimální mzdy ve Slovenské republice v letech 2000–2014



Zdroj: Eurostat (2014b), vlastní zpracování

Rozdíly týkající se minimální mzdy však nejsou pouze v sazbách, ale také i v počtu zaměstnaných, kteří za tuto mzdu pracují. Z Přílohy č. 3: *Podíl zaměstnanců pobírajících měsíční minimální mzdu v říjnu 2010* je jasné patrné, že 4,7 % lidí pobírá minimální mzdu na Slovensku.

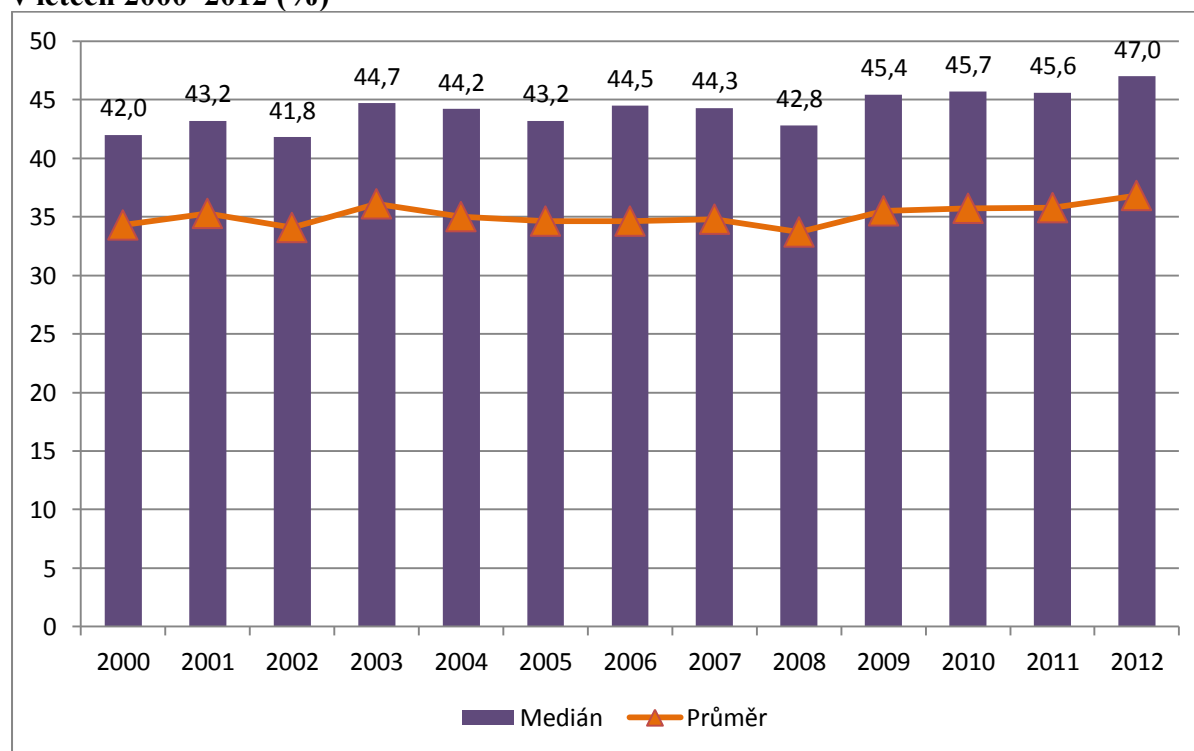
Tempo růstu daného indikátoru je zásadním ukazatelem ekonomiky každé země. Není ani tak důležitá výška tohoto ukazatele, jak jeho dlouhodobě udržitelná růstová tendence. Meziroční tempo růstu minimální mzdy vyjadřuje, o kolik procent vzroste sledovaný údaj v běžném roce oproti roku předchozímu (Kotlán et al., 2001).

Z Přílohy č. 4: *Meziroční tempo růstu minimální mzdy v národních měnách na Slovensku v USA a ve Francii* za období 2000 - 2013 je jasné patrné, že meziroční tempo růstu minimální mzdy ve Slovenské republice nemá lineární vývoj. V teoretických zdrojích se hovoří o tom, že vysokého tempa růstu minimální mzdy dosahují převážně ekonomiky, které prošly v nedávných letech transformačním procesem. Nejvyššího meziročního tempa růstu minimální mzdy dosahovalo mezi roky 1999 a 2000, a to konkrétně 33,3 %. Slovenská republika během celého sledovaného období pravidelně navyšovala minimální mzdu.

Srovnání podle absolutní výše minimální mzdy však nemusí být z hlediska určení reálných ekonomických důsledků vždy zcela vhodné, neboť mezi zeměmi mohou být velké rozdíly z hlediska úrovně produktivity práce a celkové mzdové úrovně. K zohlednění těchto rozdílů se proto používá podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v dané ekonomice – tzv. Kaitzův index⁵.

Z Grafu 3.2 *Podíl minimální mzdy na průměrné a mediánové mzdě⁶ ve Slovenské republice v letech 2000–2012* je jasné patrné, že nejnížší podíl minimální mzdy na mediánové mzdě je v roce 2002 a to 41,8 %. Naopak nejvyšší podíl vykazuje rok 2012 a to 47 %. Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v roce 2012 byl na úrovni 36,8 %, viz *Příloha č. 5: Minimální mzda vzhledem k průměrné a mediánové mzdě na plný úvazek na Slovensku, v USA a ve Francii*.

Graf 3.2 Podíl minimální mzdy na průměrné a mediánové mzdě ve Slovenské republice v letech 2000–2012 (%)



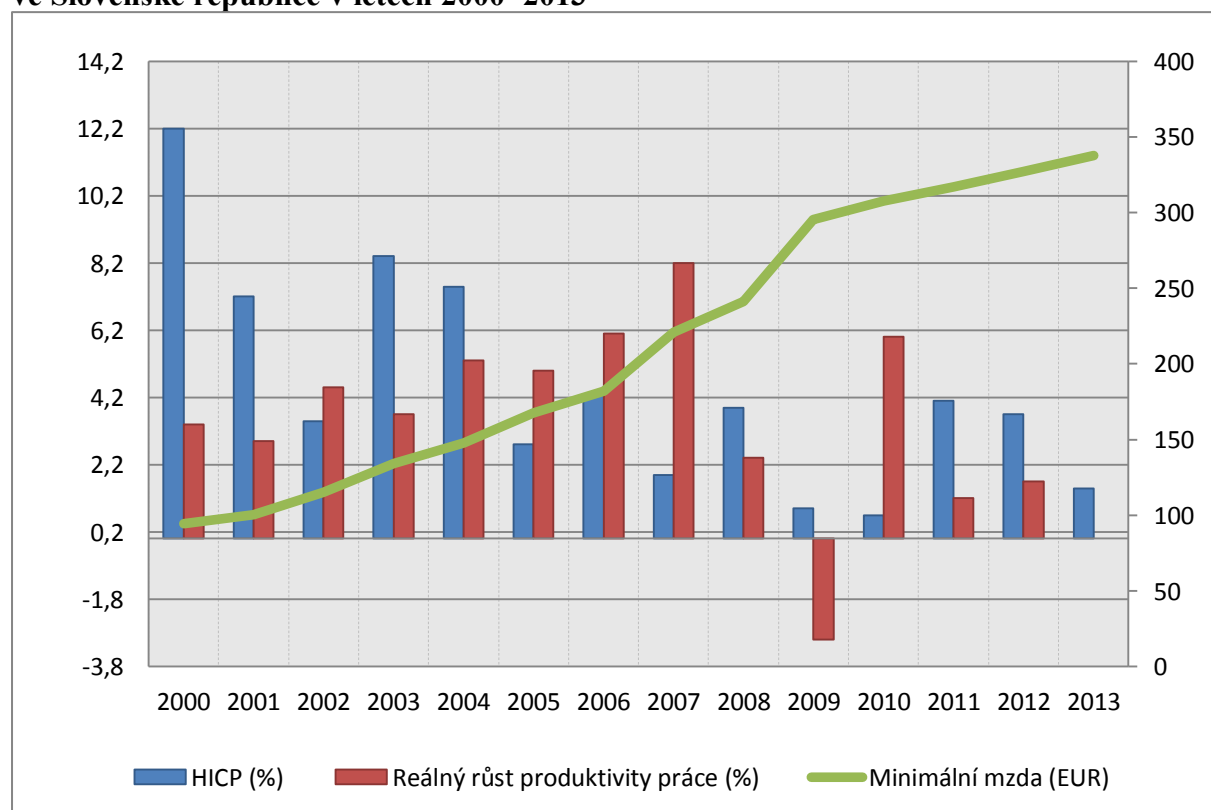
Zdroj: OECD (2014), vlastní zpracování

⁵ OECD však uvádí, že tento ukazatel nemusí být nej přesnější z hlediska mezinárodního srovnání, neboť ve vývoji průměrné mzdy se může silně odrážet pohyb na nejvyšších příčkách mzdového rozložení, aniž by na jiných úrovních docházelo k výraznějším změnám. Navíc tento poměr může celkovou situaci podhodnocovat vzhledem k časté progresivitě daňových systémů. Z tohoto důvodu je vhodnější používat spíše podíl minimální mzdy na mediánové úrovni mzdy v ekonomice.

⁶ Medián je hodnota uprostřed vzestupně uspořádané řady hodnot sledovaného znaku.

V následujícím *Grafu 3.3 Vývoj minimální mzdy, růst produktivity práce a harmonizované míry inflace ve Slovenské republice v letech 2000–2013* je inflace vyjádřená rozsahem změn harmonizovaného indexu spotřebitelských cen v procentech. Reálný růst produktivity práce je vyjádřen jako procentní změna na zaměstnanou osobu. V průběhu celého sledovaného období minimální mzda rostla až do roku 2013. Do vývoje křivky se promítly kurzové rozdíly, a proto není křivka od roku 2000 konstantní. Z grafu je patrné, že ne vždy zákon předepisoval upravování minimální mzdy podle vývoje inflace. Příkladem může být rok 2000 a 2001, kde ve vývoji harmonizované míry inflace (HICP) byly zaznamenány výrazné změny, přesto výše minimální mzdy zůstala zachována bez změn. S ohledem na vývoj produktivity práce v dané ekonomice graf poukazuje na nezávislý vývoj minimální mzdy. Lze konstatovat, že vývoj minimální mzdy ve Slovenské republice je určován převážně na základě politických rozhodnutí a nejsou zde odráženy změny reálných ekonomických podmínek. Produktivita práce nedosahuje ve Slovenské republice ani dvou třetin průměru Evropské unie, i přestože reálně růst v produktivitě práce dosahuje poměrně vysokých hodnot.

Graf 3.3 Vývoj minimální mzdy, růst produktivity práce a harmonizované míry inflace ve Slovenské republice v letech 2000–2013



Zdroj: Eurostat (2014b-d), vlastní zpracování

3.2.2 Spojené státy americké

Systém stanovení minimální mzdy zákonnou normou je uplatněn i ve Spojených státech amerických. Některé státy USA zaváděly minimální mzdu po roce 1911 pro ženy a mladistvé. Jejich hlavním cílem byla regulace mzdové úrovně, aby podniky nevyplácely pro zaměstnance neúnosně nízké mzdy, ze kterých není možné uhradit minimální životní náklady. V roce 1912 byl poprvé přijat zákon o minimální mzdě ve státě Massachusetts, v roce 1913 v Kalifornii, Coloradu, Minnesotě, Nebrasce, Oregonu, Utahu, Washingtonu a Wisconsinu, v roce 1915 v Arkansasu a Kansasu, 1917 v Arizoně, 1919 v Severní Dakotě a Texasu.

Vznikly dva modely pro stanovování výše minimální mzdy. První, který byl zaveden v Massachusetts, se velice podobal systému Austrálie a Velké Británie. V Massachusetts byla zavedena minimální mzda pro ženy a mladistvé. Byly vytvořeny komise (Minimum Wage Boards). V každé komisi muselo být minimálně 6 zaměstnavatelů a stejný počet zaměstnaných z řad žen a mladistvých. Ti spolu vyjednávali, zda jsou vyplácené mzdy dostatečné nebo zda je nutné je zvýšit (Liu a Wu, 1999).

Druhý model vznikl v Oregonu. Byl to systém nový, který přijaly i ostatní státy po roce 1913. V Oregonu byl přijat zákon, ze kterého vyplývá, že není možné vyplácet nižší mzdy, než jsou nezbytné životní náklady. Byla vytvořena komise pro určování výše minimální mzdy, která nebude vycházet jen z jednání zaměstnanců a zaměstnavatelů, ale do rozhodování se zapojí i zástupci státu, aby zajistili vyšší mzdu, než jsou životní náklady (Liu a Wu, 1999).

I když v roce 1923 prohlásil Nejvyšší soud USA zákony o minimální mzdě jako neústavní, v roce 1938 byla prvně stanovena federální minimální mzda. Přispěla k tomu Velká deprese 30. let. Zvýšil se zájem o zlepšení pracovních podmínek všech zaměstnanců. V roce 1937 Federální nejvyšší soud podpořil uzákonění minimální mzdy. Nejvyšší soud v roce 1938 přijal federální zákon Fair Labor Standards Act⁷ (FLSA), platí v USA do současnosti a tvoří základní zákonnou úpravu nejnižších mezd na celém území federace (Doyle, 2014; Wihbey, 2014).

Původní minimální mzda ale měla význam jen pro městské výrobní dělníky, protože se nevztahovala na farmáře a soukromé řemeslníky, kteří nepracovali v továrnách. Každý jednotlivý stát měl potom možnost na základě tohoto federálního zákona vlastní úpravy minimální mzdy a vznikala určitá „kaskáda“ úrovní minimálních mezd. Celý systém byl ještě

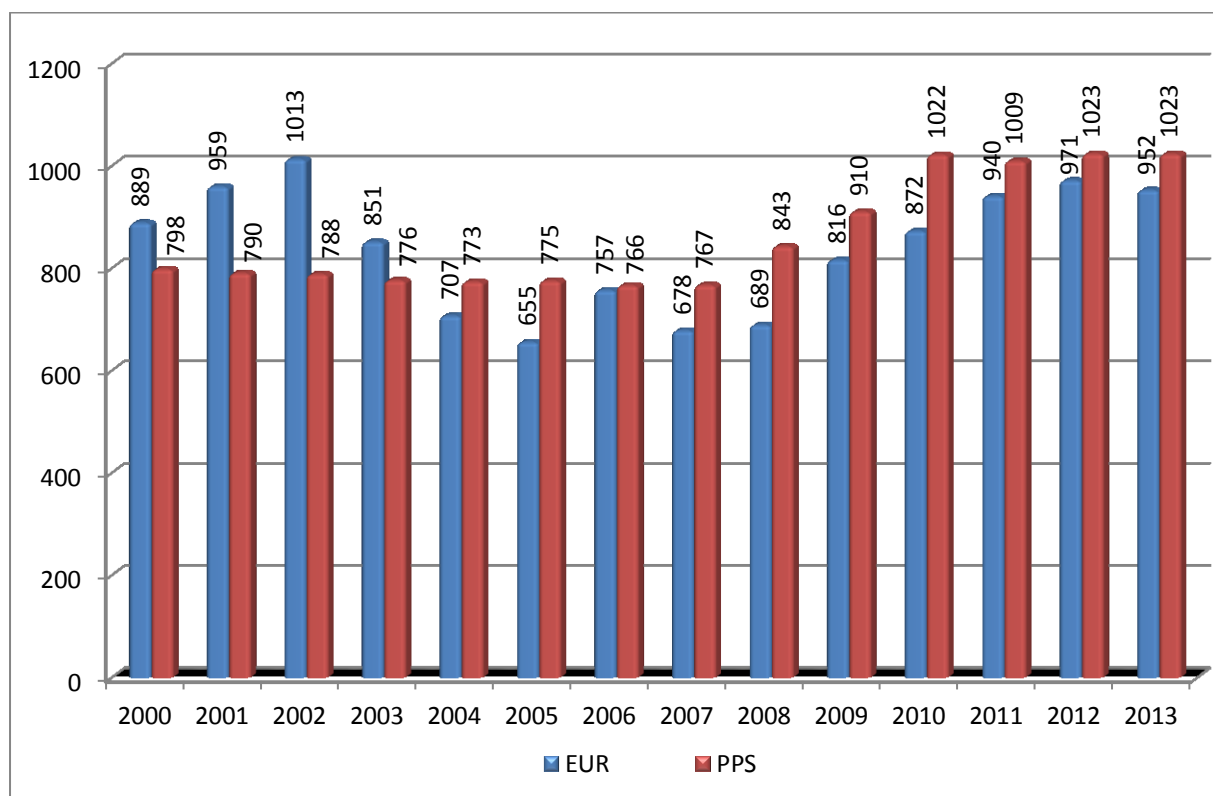
⁷ Byl vytvořen, aby zabránilo vykořisťování zaměstnanců a zajistilo minimální mzdu méně kvalifikovaným, nezkušeným a zaměstnaným na částečný úvazek.

komplikovanější tím, že mnoho regionů přijímá tzv. „living wage“ nad rámec zákonné federální minimální mzdy, viz *Příloha č. 6: Minimální mzda v jednotlivých státech USA v roce 2014*. Tato regulace potom slouží k úpravě minimálních mezd municipálních zaměstnanců nebo zaměstnanců firem, které mají s municipalitou obchodní vztahy (Borjas, 2010; Sherk, 2013).

Je možné ještě dodat, že v USA není uzákoněno automatické zvyšování částky minimální mzdy v závislosti na inflaci nebo růstu produktivity. O zvýšení minimální mzdy se značně liší poměr minimální mzdy k ostatním (průměrným) mzdám (DOL, 2014a).

Z Grafu 3.4 *Vývoj minimální mzdy ve Spojených státech v letech 2000–2013* je zřejmé, že nejnižší minimální mzda je v roce 2005, a to ve výši 655 EUR. Naopak nejvyšší minimální mzda byla v roce 2002 na úrovni 1 013 EUR. Absolutní výše minimální mzdy však nevypovídá o skutečných nákladech života, a proto je vhodnější porovnávat sazby podle parity kupní síly, tedy podle toho, jaké množství komodit ze spotřebitelského koše si za obdržené peníze může každý pracovník pořídit. Nejnižší minimální mzda je v roce 2006, a to 766 PPS, a nejvyšší je v roce 2012 a 2013, a to na úrovni 1 023 PPS. Z uvedeného grafu je patrné, že od roku 2004 je minimální mzda v euro vyjádření nižší než v PPS.

Graf 3.4 Vývoj minimální mzdy ve Spojených státech v letech 2000–2013

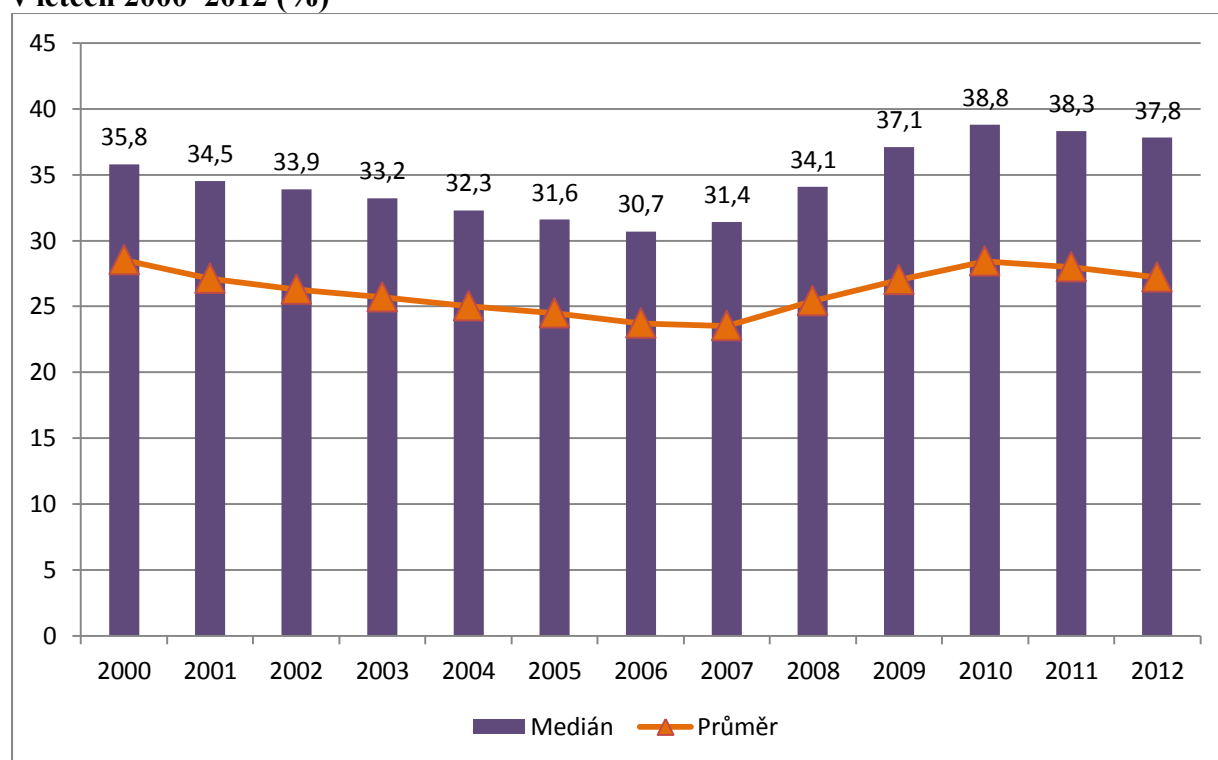


Zdroj: Eurostat (2014b), vlastní zpracování

Z Přílohy č. 4: Meziroční tempo růstu minimální mzdy v národních měnách na Slovensku, v USA a ve Francii za období let 2000 až 2013 je zřejmé, že meziroční tempo růstu minimálních mezd ve Spojených státech má do roku 2007 lineární vývoj. Spojené státy ve sledovaném období dosahovaly nejvyššího meziročního tempa růstu minimální mzdy mezi roky 2007 a 2008, a to něco kolem 13,6 %.

Z Grafu 3.5 Podíl minimální mzdy na průměrné a mediánové mzdě ve Spojených státech v letech 2000–2012 je jasně patrné, že nejnižší podíl minimální mzdy na mediánové mzdě je v roce 2006 a to 30,7 %. Naopak nejvyšší podíl vykazuje rok 2010, a to 38,8 %. Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v roce 2012 byl na úrovni 27,2 %, viz Příloha č. 5: Minimální mzda vzhledem k průměrné a mediánové mzdě na plný úvazek na Slovensku v USA a ve Francii.

Graf 3.5 Podíl minimální mzdy na průměrné a mediánové mzdě ve Spojených státech v letech 2000–2012 (%)

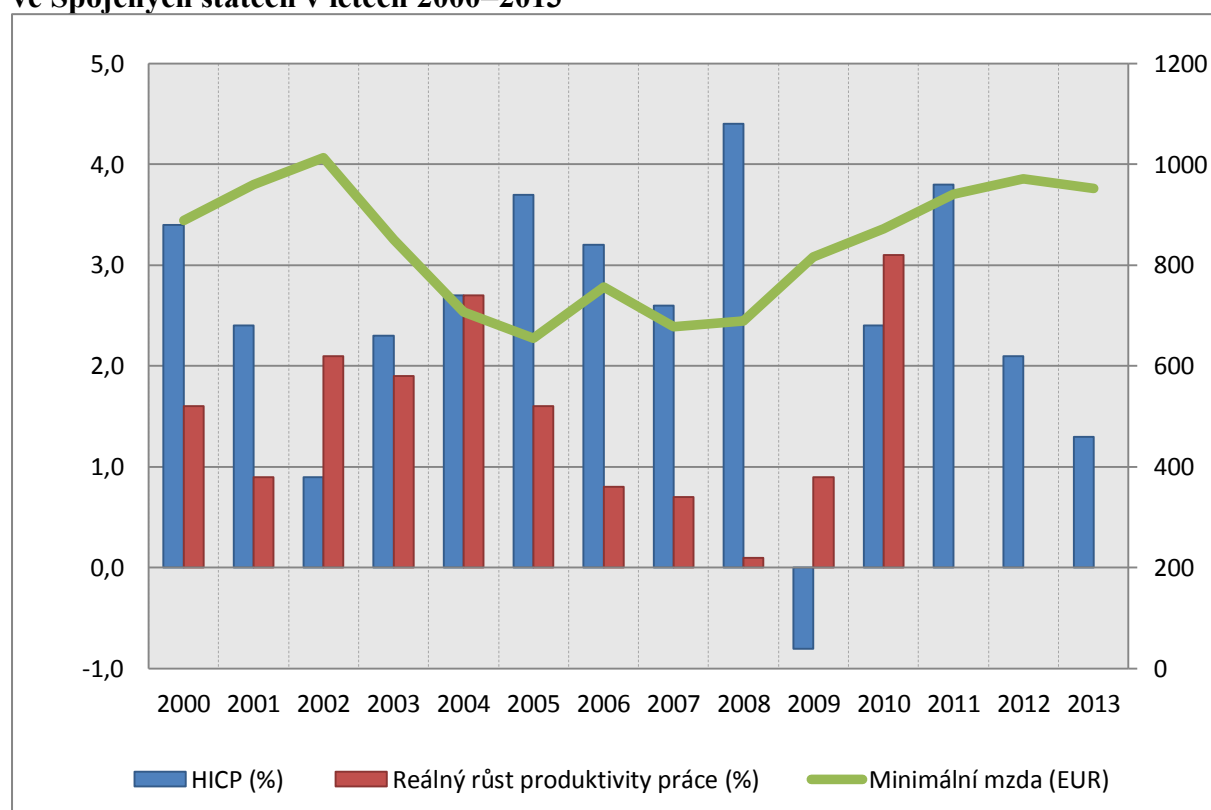


Zdroj: OECD (2014), vlastní zpracování

Z Grafu 3.6 Vývoj minimální mzdy, růst produktivity práce a harmonizované míry inflace ve Spojených státech v letech 2000–2013 je patrný kolísavý vývoj křivky minimální mzdy. Jak již bylo uvedeno, na pokles má vliv především vývoj směnných kurzů. V letech

2002 až 2005 byl z pohledu harmonizovaného indexu spotřebitelských cen rostoucí trend. Výjimkou byl pouze rok 2009. Od roku 2010–2011 je patrný růst cenové hladiny, který je zapříčiněn hlavně růstem cen potravin a pohonných hmot. Reálné hodnoty růstu produktivity práce jsou k dispozici do roku 2010. V letech 2007 a 2008 dosahoval reálný růst produktivity práce nejnižších hodnot, což lze připsat působení ekonomické krize.

Graf 3.6 Vývoj minimální mzdy, růst produktivity práce a harmonizované míry inflace ve Spojených státech v letech 2000–2013



Zdroj: Eurostat (2014b-d), vlastní zpracování

3.2.3 Francie

Ve Francii byla v roce 1950 stanovena minimální mzda na základě kompromisu šesti rozdílných návrhů minimálního příjmu k zabezpečení základních životních potřeb dělníků. Valorizace minimální mzdy dle závislosti na změně cen a reálných mzdách byla až do roku 1970. Minimální mzda je stanovena tak, aby umožňovala přiměřený životní standard pro čtyřčlennou rodinu. Zákonem stanovená minimální mzda se ve Francii vztahuje

na zaměstnance, kteří týdně odpracují 35 hodin v soukromém sektoru a jsou starší 18 let. Osobám mladším 18 let jsou nárokována jen určitá procenta ze stanovené základní sazby minimální mzdy. Pro vyplácení minimální mzdy je ve Francii stejně jako v jiných zemích řada výjimek. Osoby ve věku 16 a 17 let s praxí, která je kratší než šest měsíců, mají nárok na 80 % zákonem stanovené minimální mzdy. Výše 90 % je vyplácena osobám ve věku mezi 17 a 18 let s praxí kratší než šest měsíc. U učňů záleží vyplácená výše na jejich věku a letech odpracovaných v učňovské praxi a pohybuje se mezi 25 až 70 %. Pro zdravotně postižené osoby je také vyplácena nižší částka a závisí na tom, zda taková osoba pracuje nebo nepracuje v chráněné dílně (Eldring a Alsos, 2012; MTED, 2014).

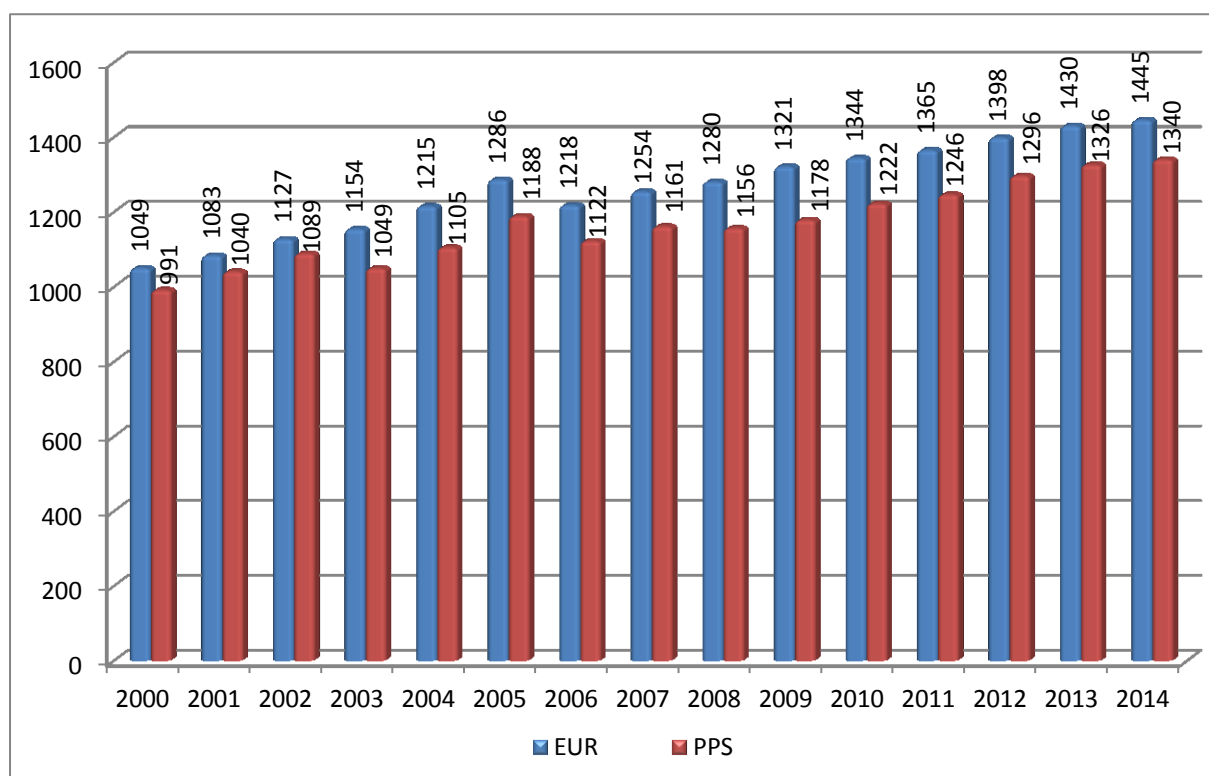
Valorizace se odvíjí od změn indexu spotřebitelských cen a hospodářských podmínek. Aby bylo dodrženo pravidlo „za stejnou práci – stejná odměna“, je minimální mzda upravována po konzultaci s Národní komisí pro kolektivní vyjednávání každý rok k 1. lednu (JDN, 2014).

Aktuální minimální hodinová hrubá mzda při smlouvě na plný pracovní úvazek (35 hodin týdně) je 9,53 EUR. Minimální měsíční hrubá mzda činí 1 445 EUR⁸, viz *Graf 3.7 Vývoj minimální mzdy ve Francii v letech 2000–2014*. Nejnižší minimální mzda v paritě kupní síly je v roce 2000, a to ve výši 991 PPS, a nejvyšší je v roce 2014, a to na úrovni 1 340 PPS. Jak již bylo uvedeno výše, minimální mzda ve Francii je jedna z nejvyšších v zemích Evropské unie, které mohou mít negativní dopad na zaměstnanost mladých lidí a lidí s nízkou kvalifikací, pro které produktivita nezahrnuje náklady na pracovní sílu. V období 2000–2014 mají minimální mzdy v PPS nižší úroveň než v euro vyjádření.

Rozdíly týkající se minimální mzdy však nejsou pouze v sazbách, ale také i v počtu zaměstnaných, kteří za tuto mzdu pracují. Z *Přílohy č. 3: Podíl zaměstnanců pobírajících měsíční minimální mzdu v říjnu 2010* je jasné patrné, že 9,2 % lidí pobírá minimální mzdu ve Francii.

⁸ Minimální mzda ve Francii se vztahuje na celé metropolitní oblasti, Guadeloupe, Guyana, Martinik, Réunion a v zámoří Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre a Miquelon.

Graf 3.7 Vývoj minimální mzdy ve Francii v letech 2000–2014

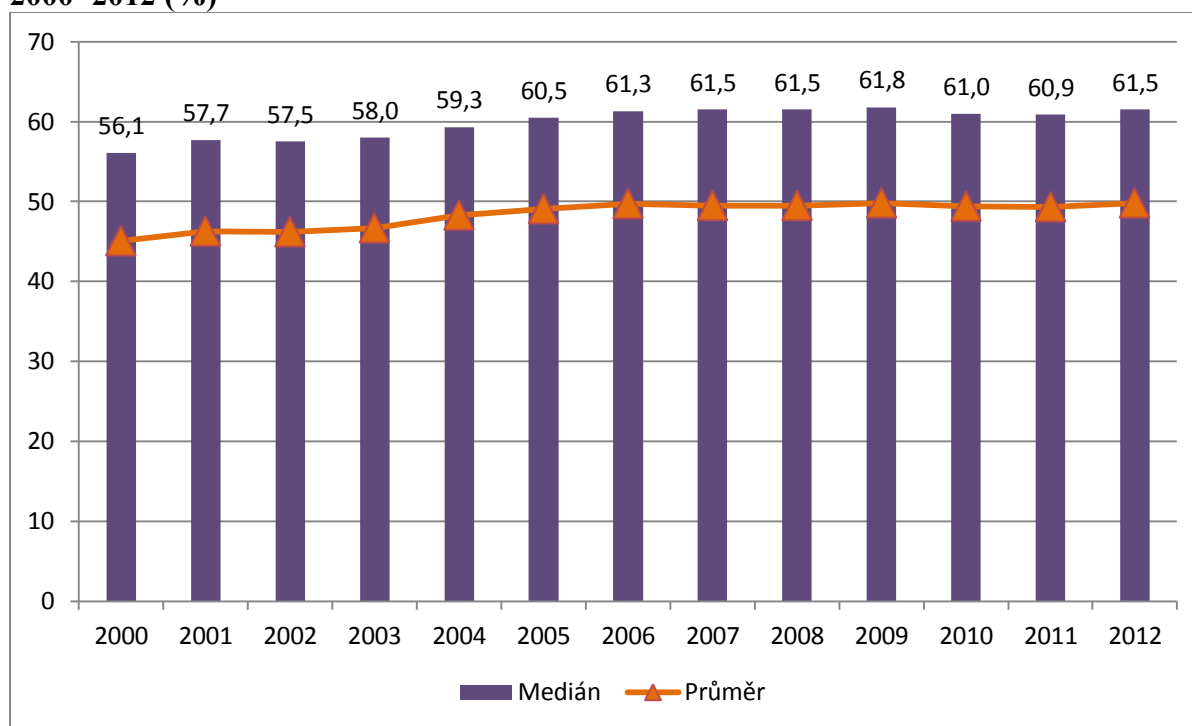


Zdroj: Eurostat (2014b), vlastní zpracování

Z Přílohy č. 4: Meziroční tempo růstu minimální mzdy v národních měnách na Slovensku, v USA a ve Francii za období 2000–2013 lze vidět pravidelné střídání fází růstů a poklesů meziročního tempa růstu minimální mzdy. Francie ve sledovaném období dosahovala nejvyššího meziročního tempa růstu minimální mzdy mezi roky 2004 a 2005, a to něco kolem 5,8 %.

Z Grafu 3.8 Podíl minimální mzdy na průměrné a mediánové mzdě ve Francii v letech 2000–2012 je jasné patrné, že nejnižší podíl minimální mzdy na mediánové mzdě je v roce 2000, a to 56,1 %. Naopak nejvyšší podíl vykazuje rok 2009, a to 61,8 %. Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v roce 2012 byl na úrovni 49,8 %, viz Příloha č. 5: Minimální mzda vzhledem k průměrné a mediánové mzdě na plný úvazek na Slovensku, v USA a ve Francii.

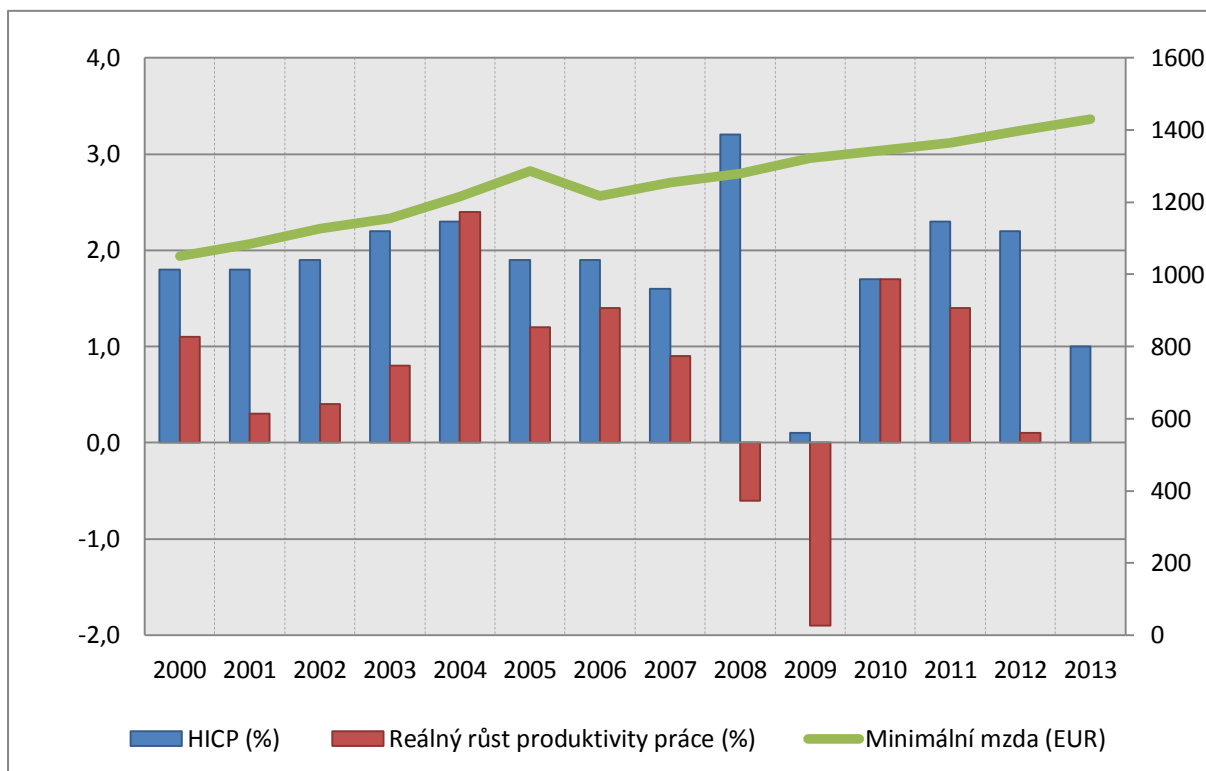
Graf 3.8 Podíl minimální mzdy na průměrné a mediánové mzdě ve Francii v letech 2000–2012 (%)



Zdroj: OECD (2014), vlastní zpracování

V Grafu 3.9 Vývoj minimální mzdy, růst produktivity práce a harmonizované míry inflace ve Francii v letech 2000–2013 je patrný růst minimální mzdy. V Evropské unii se Francie řadí mezi státy s nejvyšší minimální mzdou. Sledované období poukazuje na střídání fází růstu a poklesu produktivity práce. Záporných hodnot $-0,6\%$ a $-1,9\%$ dosahuje ukazatel v letech 2008 a 2009. Záporný stav může být důsledkem světové ekonomické krize. V tomto období byl i nárůst nezaměstnanosti, protože firmy byly nuceny omezit, nebo dokonce i uzavřít svou výrobu a produkci. Finanční problémy podniků způsobily nutnost propouštět pracovníky převážně odměňované minimální mzdou a to se v první řadě dotklo málo kvalifikovaných pracovníků a pracovníků bez praxe. Zaměstnavatelům podemílaly produktivitu práce také vysoké sociální náklady na zaměstnance, krátká pracovní doba (tj. 35 hodin týdně) a daňové poplatky. Z pohledu valorizace se snažila francouzská vláda výši minimální mzdy v pravidelných intervalech přizpůsobovat vývoji inflace. Vývoj v letech 2000–2004 toto potvrzuje, protože s růstem cen a cenových hladin byla vyšší i minimální mzda. Opačné úměrné snižování minimální mzdy při poklesu cenové hladiny je patrné v letech 2005–2006. Další vývoj silně ovlivnila již zmiňovaná světová ekonomická krize.

Graf 3.9 Vývoj minimální mzdy, růst produktivity práce a harmonizované míry inflace ve Francii v letech 2000–2013



Zdroj: Eurostat (2014b-d), vlastní zpracování

3.2.4 Německo

Minimální mzda je stanovována na bázi kolektivní smlouvy, kterou si určují jednotlivé odborové svazy a asociace zaměstnavatelů v jednotlivých odvětvích, vláda přitom do jednání nikterak nevstupuje. Její platnost je zpravidla dva až tři roky, mzdy jsou upravovány každoročně. Podmínky vyplývající z kolektivní smlouvy platí bezprostředně a bezpodmínečně pro všechny členy odborů a asociace zaměstnavatelů (Eldring a Alsos, 2012).

Úprava minimální mzdy může být také ujednána v individuálních pracovních smlouvách v případě, že zaměstnanci a zaměstnavatelé nejsou vázáni kolektivní smlouvou s možností sjednat úplnou nebo dílčí platnost ustanovení příslušných kolektivních smluv. Všeobecná zásada rovného zacházení v otázkách pracovního práva nezakazuje sjednání různé mzdy za stejnou práci. Bez věcného důvodu však nesmí být nikdo vynechán v rámci všeobecného zvýšení mezd nebo všeobecných dobrovolných sociálních výhod. V celé zemi platí zákaz diskriminace v platových podmínkách kvůli víře či pohlaví (BMAS, 2014).

Systém kolektivního vyjednávání je charakteristický vytvářením smluv dle plošného a odvětvového dělení. Zahrnují závazné ustanovení týkající se pracovních a příjmových

podmínek celého odvětví a regionu. Ačkoliv je systém stále stejný, prošel v posledních letech několika změnami.

Stále více se ve smlouvách objevují tzv. otevřené klauzule, které dávají společností jistý prostor a umožňují jim přidávat do smluv určité doplňující podmínky. Na důležitosti získávají i individuální a platební dohody v rámci společností, větší prostor je dán jednorázovým či speciálním platbám nad rámec základního, ve smlouvách sjednaného platu. Charakteristické bylo existující kolektivní smlouvy vyjednat a znovu uzavřít ke konci platnosti dohody, to však v některých letech pro určité sektory neplatilo. Jedná se hlavně o sektory řemeslníků, služeb a oblast hotelů a restaurací. Kolektivní smlouvy také postupně ztrácí na své síle, především z důvodu stoupajícího počtu podniků, jež nejsou členy asociace zaměstnavatelů. I přesto však mnoho společností a skupin zaměstnanců, jež nejsou vázáni kolektivními smlouvami, považují sjednané částky za relevantní a přihlíží k nim při vlastním stanovování výše mezd.

Jak lze spatřit v *Tabulce 3.1 Minimální mzda Německa v jednotlivých oborech*, v západní části Německa jsou oproti východní části výrazně vyšší.

Tab. 3.1 Minimální mzda Německa v jednotlivých oborech

Minimální mzda	Platnost	Západ (Eur/hodina)	Východ
Nakládání s odpady	01.02.13 - 30.06.14	8,68	8,68
Stavebnictví			
<i>Kvalifikovaní pracovníci</i>	01.01.14 - 31.12.14	11,10	10,50
<i>Kvalifikovaní dělníci, obsluha strojů, řidiče vozidel</i>	01.01.14 - 31.12.14	13,95 (Berlín: 13,80)	10,50
Zvláštní důlní těžba			
<i>Nekvalifikovaní pracovníci</i>	01.12.13 - 31.12.15	11,92	11,92
<i>Kvalifikovaní pracovníci</i>	01.12.13 - 31.12.15	13,24	13,24
Vzdělávací služby (pedagogičtí pracovníci)	01.01.15 - 31.12.15	13,35	12,50
Pokrývačské práce	01.01.14 - 31.12.14	11,55	11,55
Elektrické živnostenské podnikání	01.01.14 - 31.12.14	10,00 (Berlín: 9,10)	9,10
Kadeřnictví	01.11.13 - 31.07.14	7,50 (Berlín: 6,50)	6,50
Průmyslové čištění			
<i>Údržba a úklidové činnosti</i>	01.01.14 - 31.12.14	9,31	7,96
<i>Úklidové činnosti (fasády a sklo)</i>	01.01.14 - 31.12.14	12,33	10,31
Malíři a lakýrníci			
<i>Nekvalifikovaní pracovníci</i>	01.05.13 - 30.04.14	9,90	9,90
<i>Kvalifikovaní pracovníci</i>	01.05.13 - 30.04.14	12,15	9,90
Činnosti spojené s dlouhodobou péčí (péče o seniory a domácí péče)	01.07.13 - 31.12.14	9,00	8,00
Kamenné zdivo a kámen, řezba	01.10.13 - 30.04.14	11,00	10,13
Prádelna, služby pro komerční klienty	02.01.14 - 30.09.14	8,25 (Berlín: 7,50)	7,50

Zdroj: Statistisches Bundesamt (2014a), vlastní úprava

Tento fakt je zřetelnější především u kvalifikovaných pracovníků. Nejvyšší minimální mzda je ve stavebnictví v oboru kvalifikovaných dělníků, obsluhy strojů a vozidel. Naopak nejnižší minimální mzda je stanovena v oboru kadeřnictví a pohybuje se kolem 6,50 – 7,50 EUR za hodinu, viz *Příloha č. 7: Minimální mzda podle jednotlivých oborů v Německu*.

V Německu jsou minimální platy vyjednávány s odbory na úrovni jednotlivých odvětví. Díky tomu se může při stanovení mzdy vzít v potaz například úpadek daného oboru. Užší spolupráce s odbory i v dalších oblastech navíc často vede k vyšší produktivitě ve firmách. V Německu se vede nyní spor mezi odbory a zástupci zaměstnavatelů, jaký vliv může mít stanovení minimální mzdy na trh práce. Za posledních deset let dvojnásobně vzrostl počet Němců, kterým nestačí na živobytí jeden plat a musejí mít několik pracovních poměrů. Jeden z argumentů zavedení minimální mzdy bude mít neblahý vliv na trh práce především ve východním Německu, kde jsou dodnes nižší mzdy než na západě Německa a výrazně vyšší nezaměstnanost. Minimální mzda se bude týkat i stovek tisíc zahraničních zaměstnanců, kteří v Německu pracují. To by mělo odstranit platový dumping, který vedl v mnoha případech k zaměstnávání lidí z východní Evropy, protože byli levnější než Němci (Palata, 2014).

Německá vláda schválila zavedení plošné minimální mzdy ve výši 8,50 EUR (233 korun) za hodinu. Nová pravidla mají začít platit od 1. ledna 2015. V Německu dosud zákon výši minimální mzdy nestanovoval. Nejnižší platy určovaly v některých odvětvích dohody odborů se zaměstnavatelskými svazy. Úroveň minimální mzdy se tak lišila podle oborů i podle spolkových zemí. Zavedení plošné minimální mzdy bylo jedním ze základních požadavků sociálních demokratů. Minimální mzda se tak nebude vztahovat na zaměstnance mladší 18 let a na studenty a učně, kteří v rámci přípravy na zaměstnání absolvují ve firmách praktickou přípravu. Na minimální mzdu nebudou mít nárok ani dlouhodobě nezaměstnaní v prvních šesti měsících po nástupu do práce (Frankfurter Rundschau, 2013; Statistisches Bundesamt, 2014b).

4 MINIMÁLNÍ MZDA V ČESKÉ REPUBLICE

Tato kapitola se bude věnovat situaci v oblasti minimální mzdy v České republice. Minimální mzda bude dále srovnána ve vztahu s průměrnou mzdou a životním minimem v období 1993 až 2013. Získané údaje pro komparaci jsou uváděny ročně a za počátek sledovaného období byl zvolen rok 1993, kdy došlo ke vzniku samostatné republiky. Za konec časové řady byl zvolen rok 2013 z hlediska nejaktuálnějších dat pro sledované ukazatele. Komparace bude provedena z hlediska získaných dat z Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí (VÚPSV).

4.1 Základní charakteristika minimální mzdy

Minimální mzda platí pro všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Nerozlišují se tedy pracovní poměry na dobu určitou, neurčitou a souběžné pracovní poměry. V každém pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o práci konané mimo pracovní poměr samostatně vzniká nárok na minimální mzdu. Minimální mzda je jedinou mzdovou veličinou, která platí pro zaměstnance v organizacích podnikatelské sféry, kde se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout vyšší minimální mzdu, než je uvedeno v nařízení vlády o minimální mzdě (MPSV, 2013a).

V ostatních organizacích podnikatelské sféry, ve kterých není kolektivní smlouva uzavřena, nebo mzdové podmínky nejsou v kolektivní smlouvě sjednány, platí nejnižší úroveň zaručené mzdy vedle minimální mzdy. Pro první skupinu prací je nejnižší úroveň zaručené mzdy shodná s výší minimální mzdy.

Ve veřejných službách a správě (nepodnikatelské sfěře) je uplatněn vedle minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy systém platových tarifů.

Státní úřad inspekce práce a jemu podřízené oblastní inspektoráty práce podle místa výkonu pracovní činnosti na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů vykonává kontrolní činnost v dodržování pracovněprávních předpisů v oblasti odměňování zaměstnanců.

Zákoník práce stanovuje specifické rysy minimální mzdy (Hůrka, 2011):

- na celém území České republiky je minimální mzda jednotná,
- vztahuje se na zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu, tj. pracovním poměru a v dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- minimální mzda je základní sazbou a vyjadřuje se měsíčně a hodinově, kdy je zákoníkem práce stanovena minimální sazba, pod kterou již její hodnota nesmí klesnout,
- podmínky a výši stanovuje vláda nařízením obvykle od 1. ledna vzhledem k dosavadnímu vývoji mezd a spotřebitelských cen,
- pro účel ochrany konkrétních skupin zaměstnanců, kteří vykazují nízkou produktivitu práce, může vláda stanovovat snížené sazby,
- při zkrácené týdenní pracovní době, kdy nedochází ke snížení mzdy, se úměrně zkrácené pracovní době hodinové sazby zvyšují za předpokladu, že se měsíční sazba nemění,
- měsíční sazba se úměrně snižuje podle sjednané pracovní doby, pokud je sjednána kratší pracovní doba a hodinová sazba zůstává stejná,
- při více pracovněprávních vztazích se nárok posuzuje u každého individuálně.

4.1.1 Zákonná úprava minimální mzdy

Zastřešujícím právním předpisem České republiky je Listina základních práv a svobod, kde je mimo jiné stanoveno, že zaměstnanci mají nárok na spravedlivé odměny za svou práci a na uspokojivé pracovní podmínky (Durdisová et al., 2005).

V České republice byly ratifikovány dvě úmluvy MOP upravující problematiku minimální mzdy. Konkrétně jde o Úmluvu č. 26, která je o způsobech stanovení minimálních mezd a Úmluvu č. 99 o metodách stanovení minimálních mezd (Lajtkepová, 2010).

Minimální mzda je definována jako nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Zákoník práce stanovuje dle zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, její základní právní úpravu. Výše základní sazby minimální mzdy, další sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy jsou stanoveny nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

4.1.2 Vývoj minimální mzdy

Historie minimální mzdy na území České republiky sahá až do roku 1991 do ještě tehdejšího Československa. Statutární jednotná minimální mzda byla stanovena vládou od 1. února 1991 pro všechna odvětví v měsíčním a hodinovém vyjádření. Československo totiž ještě do roku 1991 nemělo minimální mzdu stanovenou ani zákonem, vládním nařízením, jiným právním úkonem či kolektivním vyjednáním. Její funkce byly zajišťovány direktivně stanovenými mzdovými tarify, které byly diferencované podle odvětví a oborů národního hospodářství a podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti pracovních činností a pracovních podmínek.

Od počátku roku 1993 se institut minimální mzdy začal používat i jako minimální základ pro odvod pojistného na sociální zabezpečení osob samostatně výdělečně činných a pro odvod pojistného na zdravotní pojištění osob, za které toto pojištění platí stát. To byl jeden z hlavních důvodů, proč nebyla minimální mzda v roce 1993 a 1994 valorizována. Odkládání valorizace způsobilo, že životní minimum převýšilo minimální mzdu, a tedy nezajišťovala dostatečné prostředky pro úhradu základních životních potřeb (Barošová, 2005).

V období 1994 až 1998 byla narušena ekonomická i sociální funkce minimální mzdy a její úloha velmi potlačena. Hlavním důvodem ve srovnání s rostoucím průměrem mezd v národním hospodářství bylo nominální i reálné zaostávání minimální mzdy. Zvyšoval se index spotřebitelských cen, což způsobilo, že poklesla zhruba o čtvrtinu reálná kupní síla statutární minimální mzdy. Čistá minimální mzda byla nižší než sociální dávky na úrovni životního minima, což posílilo sociální parazitismus, nárůst nezaměstnanosti a příchod cizinců, jakožto levné pracovní síly (Baštýř, 2005).

Až do roku 1998 byla minimální mzda zcela odtržena od vývoje všech ekonomických veličin. Stát v této době neměl zájem na rychlém růstu úrovně minimální mzdy z toho důvodu, že část plateb státu do sociálního systému byla odvozena od její výše. Týkalo se to zejména vazby na státní pojištěnce, za které platil stát zdravotní pojištění (děti, studenti, důchodci). A také stanovování výše nároků občanů a rodin na státní sociální dávky a na podporu v nezaměstnanosti (Gottvald et al., 2002).

Napravit tuto vzniklou nerovnost si vzala za úkol vláda, která ve svém programovém prohlášení vlády České republiky ze srpna 1998 zavazuje postupně zvýšit minimální mzdu nad úroveň životního minima. Stejný cíl je také stanoven i v Národním plánu zaměstnanosti pro rok 1999. *„Postupně zvyšovat váhu pracovních příjmů ve vztahu k sociálním příjmům, především u občanů s očekávaným nízkým příjmem. Zvýhodnit osoby ekonomicky aktivní před*

osobami ekonomicky neaktivními. V souladu s tímto záměrem zvyšovat výši minimální mzdy, aby se co nejdříve dostala nad úroveň životního minima samostatně žijící dospělé osoby“. Viz MPSV (1999). Hlavním cílem bylo zvýšit motivaci k přijetí zaměstnání a k preferenci pracovních příjmů před příjmy sociálními.

K naplnění výše stanovených cílů bylo třeba zvyšovat minimální mzdu rychlejším tempem, a proto docházelo k jejímu pravidelnému zvyšování v půlročních intervalech až do ledna roku 2001. V tomto časovém horizontu v období (1998–2001) vzrostla minimální mzda o více než 88 %. Dvakrát ke změně úrovně minimální mzdy došlo v roce 1999, čímž byla podpořena motivace lidí k práci a oslabila tak sociální parazitismus. V letech 1999 až 2004 dynamika statutární mzdy značně převyšovala růst průměrné mzdy v České republice, a to jak nominálně, tak reálně. Příznivému vývoji minimální mzdy v letech 2002–2003 napomáhal také pomalý růst spotřebitelských cen. Jelikož se rychle zvyšovala minimální mzda, firmy se začaly potýkat s problémy na straně mzdových nákladů, které vyvolaly tlak na propouštění zaměstnanců nebo na zkracování pracovních úvazků. Česká republika po přijetí do Evropské unie usilovala o přiblížení se vyspělým západním zemím, ve kterých je běžné, že minimální mzda dosahuje takřka 50 % průměrné mzdy a je téměř dvakrát vyšší než životní minimum jednotlivce (Baštýř, 2005; Durdisová et al., 2005).

Od roku 1993 do dnešní doby prodělala tato výše celkem 16 úprav. Poslední změna je datována na srpen 2013 s částkou 8 500 Kč měsíčně (Hůrka et al., 2014). Z *Tabulky 4.1 Vývoj minimální mzdy České republiky v letech 1993–2013* je jasně patrné, že změny nepřicházejí v pravidelných intervalech. Rok 2007 byl nejdelším obdobím, kdy se částka minimální mzdy nijak nenavýšila. Samotná výše minimální mzdy tuto problematiku neobjasní, a tak v další části je uveden vztah minimální mzdy k průměrné mzdě a životnímu minimu v České republice.

Výše hrubé minimální mzdy je stanovena v České republice (MPSV, 2013a):

- základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 8 500 Kč za měsíc nebo 50,60 Kč za hodinu,
- sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin u zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu, činí 8 000 Kč za měsíc, nebo 48,10 Kč za hodinu.

Tab. 4.1 Vývoj minimální mzdy České republiky v letech 1993–2013

Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1993 leden	2 200	12,00
1996 leden	2 500	13,60
1998 leden	2 650	14,80
1999 leden	3 250	18,00
1999 červenec	3 600	20,00
2000 leden	4 000	22,30
2000 červenec	4 500	25,00
2001 leden	5 000	30,00
2002 leden	5 700	33,90
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10
2007 leden	8 000	48,10
2013 srpen	8 500	50,60

Zdroj: MPSV (2013b), vlastní úprava

4.1.3 Minimální mzda a délka pracovní doby

Minimální mzda, která je definována jako nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu, se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Tato pracovní doba však může být ve smyslu § 79 zákoníku práce stanovena i jinak, zejména u zaměstnanců pracujících:

- a) v podzemí činí 37,5 hodiny týdně,
- b) v nepřetržitém nebo třísměnném pracovním režimu činí 37,5 hodiny týdně,
- c) v dvousměnném pracovním režimu činí 38,75 hodiny týdně.

Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy může obsahovat také kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Ve všech případech, kdy je základní pracovní doba zkrácená, by měla být minimální hodinová mzda upravena, tj. zvýšena úměrně ke zkrácené pracovní době. Tímto opatřením je zajištěn nárok zaměstnance nejen v režimech (a-c) na stejnou výši minimální mzdy za týden, nebo měsíc (MPSV, 2013a).

Konkrétní sazba minimální mzdy může být zaměstnavatelem odvozena (pro zaměstnance s omezeným pracovním uplatněním) podle vzorce:

$$MM_x = MM_z \cdot k, \quad (4.1)$$

$$k = \frac{40}{x}, \quad (4.2)$$

kde MM = minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu,

x = jiná stanovená týdenní pracovní doba,

z = 40 hodin,

k = koeficient.

Podle uvedeného vzorce (4.1) a (4.2) je možno vypočítat hodinovou mzdu také pro zaměstnance s omezeným pracovním uplatněním.

Zaměstnanec, který je odměňován měsíční mzdou, ale má dohodnutou kratší pracovní dobu (§ 80 zákoníku práce) nebo v kalendářním měsíci neodpracoval pracovní dobu stanovenou na týden, je minimální mzda snížena úměrně odpracované době (Hůrka et al., 2014).

Výše citované sazby základní minimální mzdy jsou stanoveny nařízením vlády č. 210/2013 Sb. s účinností od 1. srpna 2013. S tím, že se zvyšuje základní sazba minimální mzdy zaměstnancům, kteří požívají invalidní důchod a jsou zařazeni do pracovního procesu, s omezujícím uplatněním bylo umožněno, aby sazba minimální mzdy zůstala na úrovni minimální mzdy od 1. ledna 2013 (MPSV, 2013a).

4.1.4 Doplatek do výše minimální mzdy

Pokud v kalendářním měsíci nedosáhne mzda, plat nebo odměna vyplývající z dohody o výši minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek bez ohledu na jeho zaviněnou, či nezaviněnou nižší pracovní výkonnost. Toto platí i u zaměstnance odměňovaného úkolovou mzdou (MPSV, 2013a).

Do vzniku nároku na doplatek do minimální mzdy patří všechna mzdová plnění. Výjimku pak tvoří mzda nebo plat za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Do mzdy nebo platu se nezahrnují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména pak náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost.

4.2 Zaručená mzda

Minimální mzda platí jako jediná státem předepsaná mzdová veličina pro zaměstnance a zaměstnavatele z podnikatelské (nestátní, mimorozpočtové) sféry, u nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než stanovuje příslušné nařízení vlády o minimální mzdě. V nepodnikatelském sektoru (státní a veřejná správa a služby) a u zaměstnavatelů podnikatelské (nestátní) sféry, u nichž není uzavřena kolektivní smlouva, nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, platí vedle minimální mzdy ještě nejnižší úroveň zaručené mzdy. Nejnižší úroveň zaručené mzdy jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací do osmi skupin, od 8 500 Kč do 17 000 Kč za měsíc a od 50,60 do 101,20 Kč za hodinu. Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro první skupinu prací je shodná s výší minimální mzdy. V nepodnikatelské sféře se uplatňuje vedle minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy systém platových tarifů. Minimální mzda tedy může být v praxi legálně uplatňována jen vůči velmi úzké skupině pracovníků vykonávající nejméně kvalifikované práce zařazené do první skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy (MPSV, 2014).

Na rozdíl od minimální mzdy lze nejnižší úroveň zaručené mzdy definovat jako nejnižší cenu práce stanovenou ve vztahu ke složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce (jedná se o hlediska uvedená v ust. § 109 odst. 4 zákoníku práce). Výše nejnižších úrovní zaručené mzdy je na základě těchto hledisek odstupňována do osmi skupin, a to opět jako u minimální mzdy při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Obecné charakteristiky prací pro účely zařazení práce do některé z osmi skupin jsou uvedeny v příloze k nařízení vlády č. 567/2006 Sb., v platném znění. Dále jsou zde uvedeny příklady prací zařazených do jednotlivých skupin a ty jsou zpracovány podle jednotlivých oborů.

Nedosáhne-li mzda (bez mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli) příslušné úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek ke mzdě ve smyslu ust. § 112 odst. 3 písm. a) zákoníku práce; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže není předem sjednáno, stanoveno nebo určeno použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy.

4.3 Vztah minimální mzdy a ostatních příjmových veličin

Právo každého občana tohoto státu na ochranu před hmotnou nouzí vyplývá nejen ze Základní listiny práv a svobod, ale je také součástí Evropské sociální charty. Mimo to je historicky zakotvena potřeba stanovení hranice chudoby a poskytování sociální ochrany občanům, kteří se dostali do vážné sociálně-ekonomické situace. Na druhou stranu však neexistují žádné mezinárodní dokumenty, které by zavazovaly a upravovaly stanovení a používání oficiálních hranic chudoby. Evropská unie pouze doporučuje stanovení těchto hranic a jejich přizpůsobování sociálně-ekonomickým podmínkám jednotlivých států. Výše i způsoby stanovení hranice chudoby se liší stát od státu, všeobecně jsou ovšem založeny na stejném principu, a to na principu míry ochrany občana či rodiny před strádáním hmotnou nouzí (Lajtkepová, 2010).

Pro sociální systém v České republice je nesmírně důležité, jak budou nastaveny všechny sociální příjmové veličiny. Motivace lidí k práci je totiž ovlivňována konkurencí mezi minimálními příjmy z legální činnosti a příjmem, který je naopak nezávislý na pracovní činnosti. Je tedy nezbytné vypracovat jasný postup pro dosažení takové minimální mzdy, která by nejenom zajistila funkci minimální ceny práce, ale také zabezpečila vyšší životní standard než sociální dávky vyskytující se na úrovni životního minima. Nastavení takové hranice se bohužel příliš nedaří v posledních letech. Většina lidí zůstává raději závislá na štědrém sociálním systému, než by chodila do práce za minimální příjem.

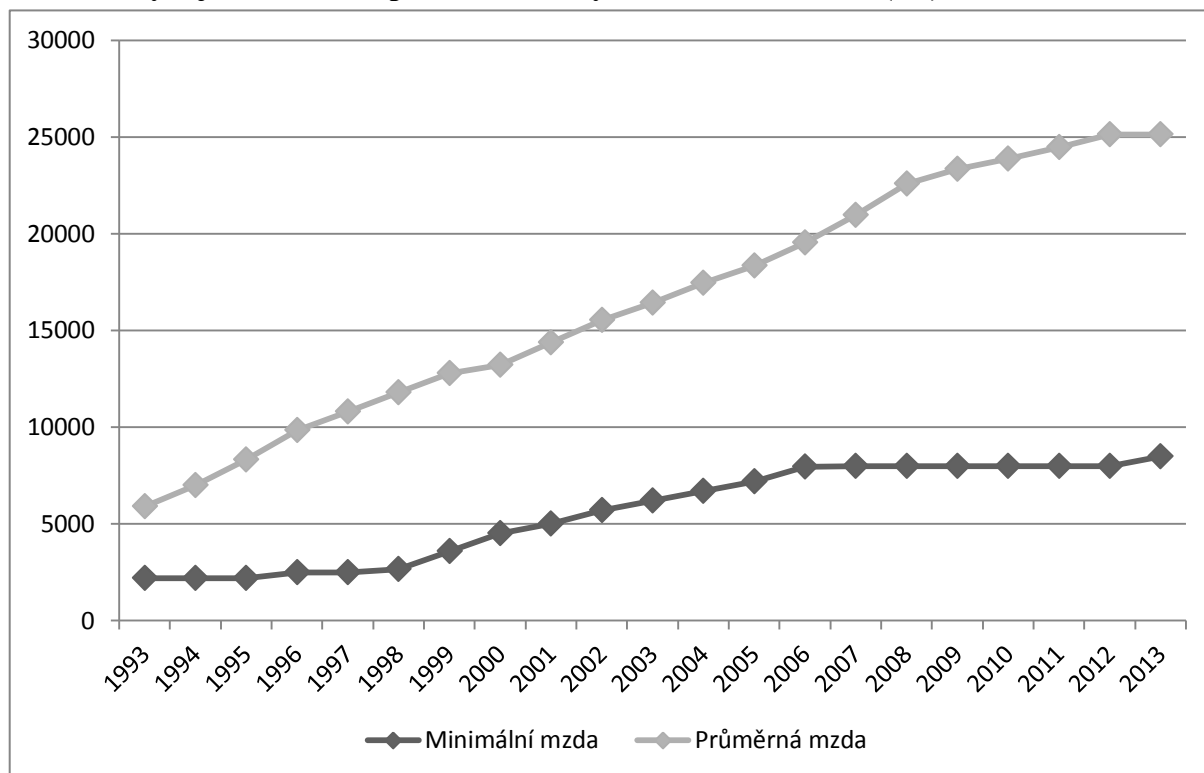
4.3.1 Vztah minimální a průměrné mzdy

Průměrná hrubá měsíční mzda představuje podíl mezd bez ostatních osobních nákladů připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Do mezd se zahrnují základní platy a mzdy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, odměny, náhrady platů a mezd, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Nezahrnují se zde náhrady platu nebo mzdy za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény placené zaměstnavatelem. Jedná se o hrubé mzdy, tj. před snížením o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky (ČSÚ, 2013).

Vztah průměrné a minimální mzdy je rovněž důležitý v procesu obnovy ochranné funkce minimální mzdy a také z hlediska integrace České republiky do evropských struktur.

Z Grafu 4.1 Vývoj minimální a průměrné mzdy v letech 1993–2013 je patrné, že minimální a průměrná mzda má rostoucí trend. Od roku 2007 průměrná mzda každoročně narůstá na rozdíl od mzdy minimální, která stagnuje. Navýšení minimální mzdy tedy není přímo závislé na mzdě průměrné, viz Příloha č. 8: Srovnání minimální a průměrné mzdy v letech 1993–2013.

Graf 4.1 Vývoj minimální a průměrné mzdy v letech 1993–2013 (Kč)

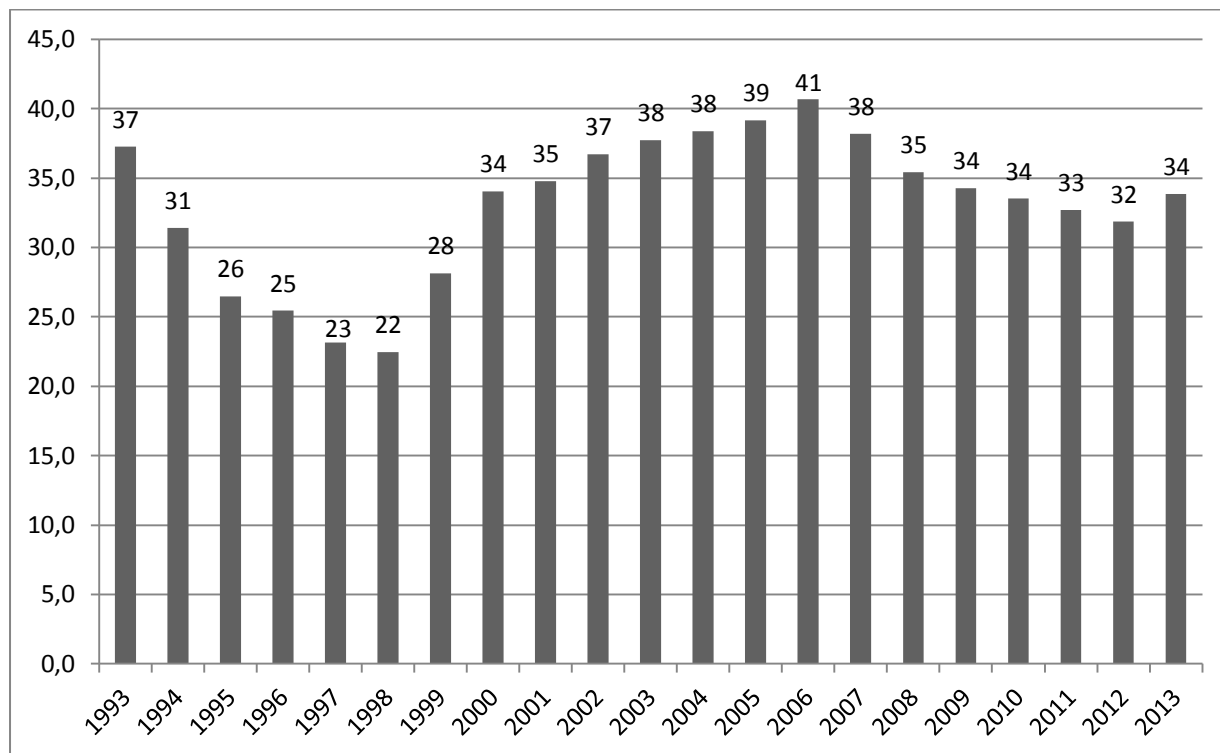


Zdroj: ČSÚ (2014), VÚPSV (2014a), vlastní zpracování

Graf 4.2 Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v letech 1993–2013 byl ovlivněn především trvalým meziročním růstem průměrné mzdy na jedné straně a nepravidelnými změnami výše minimální mzdy na straně druhé, ke kterým docházelo většinou až se zpožděním za růstem průměrné mzdy. V České republice se tento podíl pohybuje od roku 1993 do roku 2013 v rozmezí 22 % – 41 %. Toto rozmezí je dosti vysoké. Nejnižší úroveň dosáhl v roce 1998, a to konkrétně 22 %. Naopak nejvyšší podíl byl v roce 2006 a dosahoval 41 % průměrné mzdy v rámci celého hospodářství České republiky. V dalších letech už tento podíl mírně klesal a důvodem je jen velmi mírný nárůst průměrné mzdy. V roce 2013 byla průměrná mzda 25 128 Kč a podíl minimální mzdy na průměrné mzdě činí 34 %. Minimální mzda je stanovována bez ohledu na vývoji průměrné mzdy. V současnosti

tvoří minimální mzda více než třetinu průměrné mzdy a přibližuje se tak úrovni některých západoevropských zemí.

Graf 4.2 Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v letech 1993–2013 (%)



Zdroj: ČSÚ (2014), VÚPSV (2014a), vlastní zpracování

4.3.2 Vztah minimální mzdy a životního minima

V České republice stejně jako v řadě vyspělých tržních ekonomik je považována za základní kritérium pro omezování rozsahu a důsledků chudoby příjmová nedostatečnost, která vyjadřuje určitou úroveň čistých peněžních příjmů domácností a nazývá se životní minimum.

Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. Životní minimum je upraveno zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu. Částky životního minima platné od 1. ledna 2012 jsou stanoveny nařízením vlády č. 409/2011 Sb., o zvýšení částek životního minima, viz *Tab. 4.2 Částky životního minima v Kč za měsíc*. Hlavní využití životního minima je v zákoně č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Životní minimum plní rozhodující úlohu při posuzování hmotné nouze i jako sociálně-ochranná veličina. Životní minimum je využíváno také v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře při zjišťování nároku

na dávky, které zabezpečují adresnou pomoc rodinám s dětmi ve stanovených sociálních situacích (zejména u přídatku na dítě a porodného). Do životního minima se nezahrnují nezbytné náklady na bydlení⁹ (MPSV, 2013c).

Tab. 4. 2 Částky životního minima v Kč za měsíc

Pro jednotlivce	3 410
Pro první osobu v domácnosti	3 140
Pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem	2 830
Pro nezaopatřené dítě ve věku	
• do 6 let	1 740
• 6 až 15 let	2 140
• 15 až 26 let (nezaopatřené)	2 450

Zdroj: MPSV (2013c), vlastní úprava

Životní minimum je zvyšováno nařízením vlády. Při zvyšování částek životního minima se zachovává jejich reálná úroveň. Vláda je zmocněna zvyšovat částky životního minima od 1. ledna podle skutečného vývoje spotřebitelských cen, pokud nárůst nákladů na výživu a na ostatní základní osobní potřeby přesáhne ve stanoveném rozhodném období 5 %. Částky životního minima může vláda za mimořádných okolností zvýšit také mimo termín pravidelné valorizace (MPSV, 2013c).

Vyvážený vztah minimální mzdy jako nejnižšího pracovního příjmu a životního minima jako nejnižšího sociálního příjmu, jehož cílem je ochraňovat osoby a domácnosti před chudobou, je předpokladem účinnosti a funkčnosti sociálně-ochranných a ekonomicko-motivačních funkcí těchto veličin na trhu práce.

Jestliže jsou částky životního minima vymezeny v takové výši, kdy převyšují úroveň minimální mzdy, přestává být člověk ekonomicky motivován k práci. Začne tedy růst závislost některých kategorií lidí na dávkách sociální pomoci, což následně vyústí především v dlouhodobou nezaměstnanost, přičemž nejvíce postihuje nekvalifikované i etnické skupiny, ženy s dětmi, zdravotně handicapované, absolventy základních, středních i vysokých škol (Durdisová et al., 2005).

Je tedy nutné značně odlišit statut společenského a ekonomického postavení pracovníka, který pobírá pravidelnou mzdu od lidí nezaměstnaných a takových, kteří práci odmítají a jsou příjmově a sociálně nezajištěni proto, aby mohli být tito jedinci dostatečně motivováni, a tudíž

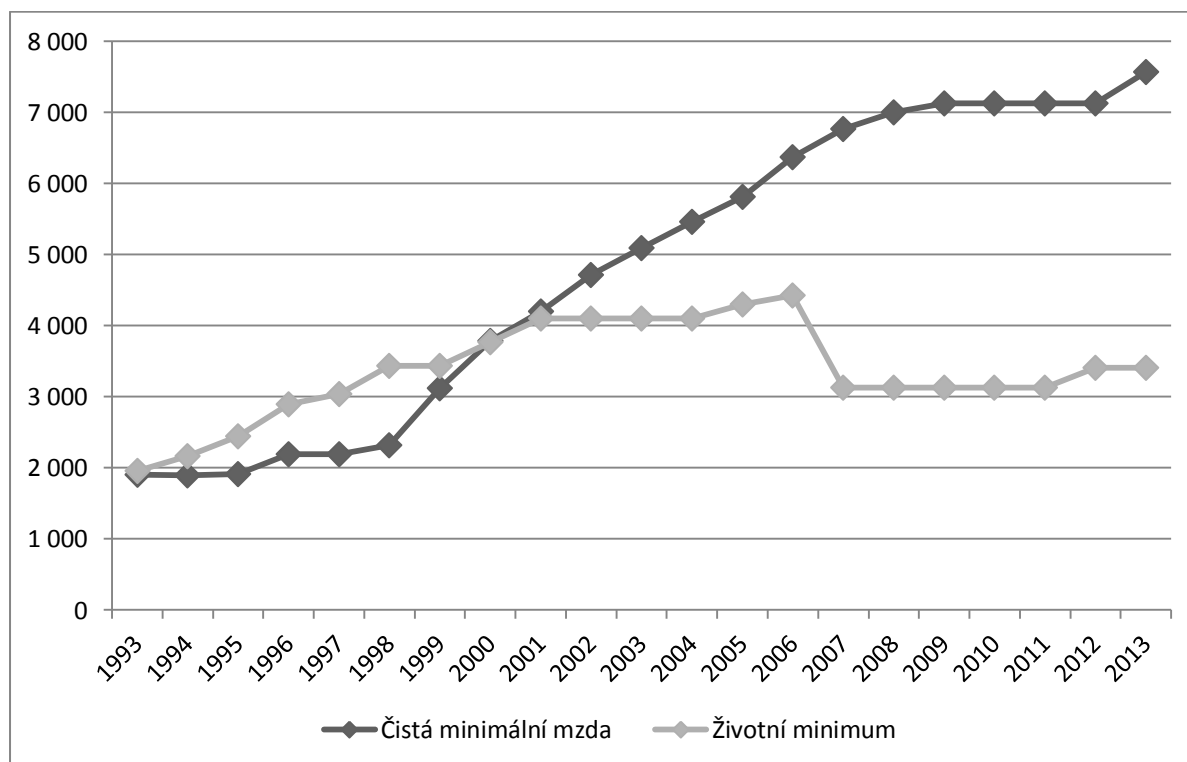
⁹ Ochrana v oblasti bydlení je řešena v rámci systému státní sociální podpory poskytováním příspěvku na bydlení a v systému pomoci v hmotné nouzi doplatkem na bydlení.

chtěli pracovat. Zcela zřetelně z toho plyne, že minimální mzda musí dosahovat vždy vyšší úrovně než životní minimum (Chomátová, 2003).

Vzájemný vztah minimální mzdy a životního minima je zachycena v Příloze č. 9: *Srovnání čisté minimální mzdy a životního minima v letech 1993–2013*. Při porovnání veličin, je nutné sledovat vývoj čisté minimální mzdy, neboť i životní minimum¹⁰ (resp. dávky sociální potřebnosti doplňující příjmy domácnosti do jeho výše) jsou koncipovány jako čisté hodnoty. Je nutné si zároveň uvědomit, že v průběhu let byly současně valorizovány jak částky životního minima, tak i minimální mzda a že termíny úprav si vzájemně neodpovídaly.

Přehlednější znázornění zobrazuje následující *Graf 4.3 Vývoj čisté minimální mzdy a životního minima v letech 1993–2013*. Čistá minimální mzda byla trvale pod úrovní životního minima od roku 1993 až do roku 1999. Relace obou veličin se zhoršovala až do roku 1998. Sociální dávky na úrovni životního minima tohoto roku výrazně převyšovaly úroveň čisté minimální mzdy o 1 111 Kč, tj. o téměř 50 %.

Graf 4.3 Vývoj čisté minimální mzdy a životního minima v letech 1993–2013 (Kč)



Zdroj: Durdisová et al. (2005), VÚPSV (2014a-b), vlastní zpracování

¹⁰ Životní minimum bude vyjádřeno pro dospělého jednotlivce, který žije sám v domácnosti.

Také podíl čisté minimální mzdy a životního minima se směrem k roku 1998 vyvíjel klesající tendencí a dosáhl hodnoty 68 %, viz *Graf 4.4 Podíl čisté minimální mzdy a životního minima v letech 1993–2013*.

Podíl čisté minimální mzdy k životnímu minimu začal růst až poté, co vláda přijala ve svém programovém prohlášení již zmíněný cíl zvýšit minimální mzdu na takovou úroveň, aby přesáhla životní minimum alespoň o 15 %. Tak, jak se minimální mzda v rámci valorizace zvyšovala, rostl i od roku 1999 podíl čisté minimální mzdy a životního minima a přibližoval se postupně hranici 100 %. Přesáhl ji poprvé až v roce 2000, kdy byla minimální mzda zvýšena vládním nařízením na 4 500 Kč za měsíc, což v přepočtu na čistý výdělek činilo 3 783 Kč. Životní minimum jednotlivce bylo v té době stanoveno 3 770 Kč, což znamená, že čistá minimální mzda převýšila životní minimum o 13 Kč.

Cílové hodnoty převýšení 15 % dosáhla čistá minimální mzda až v roce 2002 po valorizaci minimální mzdy na 5 000 Kč. V absolutním vyjádření představovalo toto převýšení 615 Kč, což také stále nepředstavovalo zajištění zřetelně vyššího standardu a úrovně spotřeby pro ty, kteří spoléhali na pracovní příjmy a ne na sociální jistění.

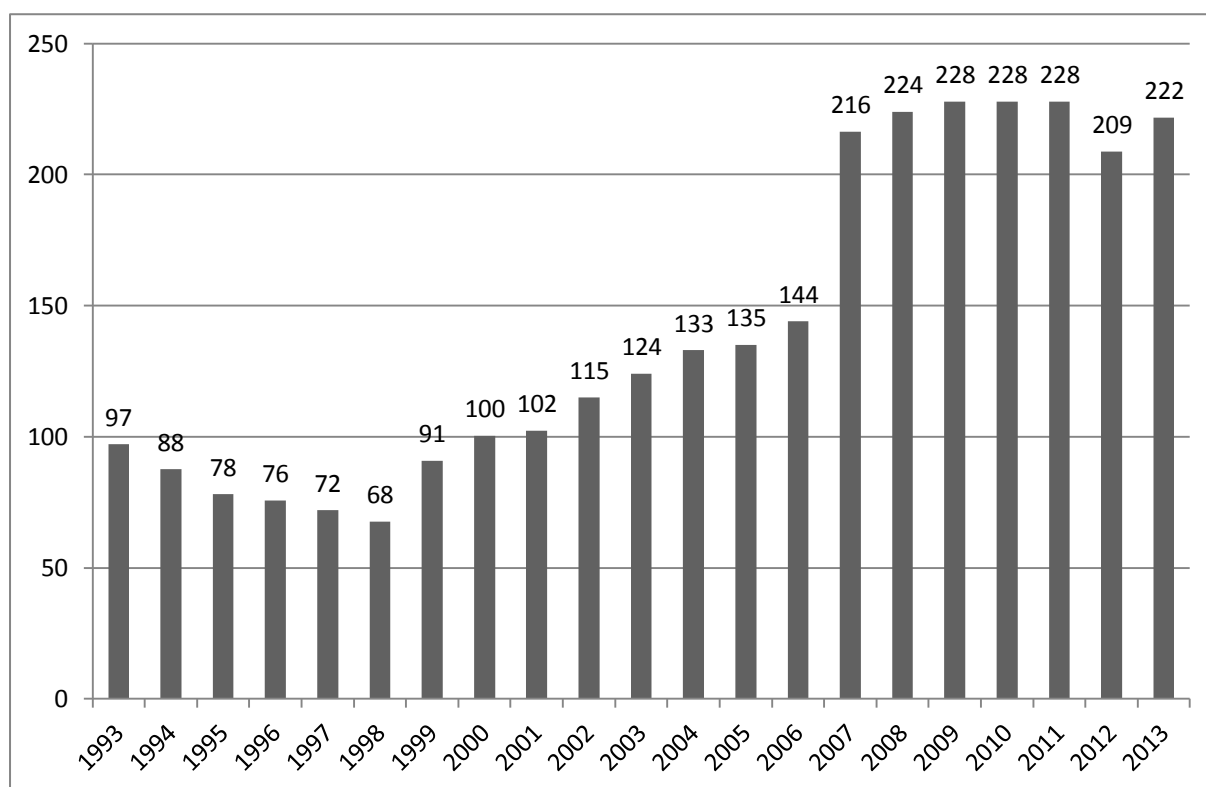
V roce 2004 byla čistá minimální mzda 5 457 Kč a převyšovala životní minimum jednočlenné domácnosti o 1 357 Kč.

Faktorem zaostávání minimální mzdy mezi roky 1993 a 2000 byla politika nezvyšování minimální mzdy a umrtvování jejích funkcí uplatňovaná do roku 1998 společně se skutečností, že životní minimum bylo průběžně podle vývoje inflace valorizováno.¹¹ Tyto vztahy jsou také podstatně ovlivněny nízkou úrovní ceny práce (mezd). Jestliže člověk nedosahuje částek životního minima, má nárok na sociální příjmy jako příjmový ekvivalent umožňující občanům, resp. domácnostem uznanou minimální úroveň spotřeby před hmotnou a sociální nouzí. Problém ale nastává, když je relace minimální mzdy a životního minima nastavena tak, že působí deformace v systému (Durdisová et al., 2005).

V *Grafu 4.4 Podíl čisté minimální mzdy a životního minima v letech 1993–2013* je v období 1993 až 1999 zaznamenán klesající trend mezi uvedenými ukazateli. V roce 1999 lze spatřit skokový rostoucí trend s následným konstantním trendem. Nejnižší úroveň dosáhl v roce 1998, a to konkrétně 68 %. Naopak nejvyšší podíl byl v letech 2009–2011 a dosahoval 228 %. V dalších letech už tento podíl mírně klesal.

¹¹ Valorizace je oproti přizpůsobování výše minimální mzdy stanovena ze zákona.

Graf 4.4 Podíl čisté minimální mzdy a životního minima v letech 1993–2013 (%)



Zdroj: Durdisová et al. (2005), VÚPSV (2014a-b), vlastní zpracování

Lze tedy konstatovat, že vliv vztahu mezi úrovní čisté minimální mzdy a životního minima se na příkladu vývoje v České republice nepodařilo prokázat. Nicméně tento vliv na základě provedené analýzy nelze ani vyloučit, protože se nezkoumal vliv jiných faktorů (např. fáze ekonomického cyklu). Pro průkaznější ověření výše uvedené hypotézy by bylo nutné se pokusit vzít v úvahu i ostatní významné faktory ovlivňující vývoj míry nezaměstnanosti a poté rovněž již zmíněnou délku zpoždění, s jakým se změny v minimální mzdě, resp. životnímu minimu, projeví v míře nezaměstnanosti.

5 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Zákonem stanovená minimální mzda je mnohdy spojována s dosti rozporuplnými názory na její vliv na hospodářství v daném státě. Na jedné straně je skupina zastánců minimální mzdy, kteří podporují řadu kladných argumentů minimální mzdy a na druhé straně jsou odpůrci minimální mzdy s protikladně silnými argumenty.

K zastáncům minimální mzdy se řadí především levicově orientované politické strany a odbory, protože se přiklání k názoru, že minimální mzda podporuje snižování nezaměstnanosti. Čím vyšší je minimální mzda, tím i rozdíl mezi její výší a sociálními dávkami, tím více chtějí lidé pracovat a stát tak nemusí vyplácet velké finanční prostředky na sociálních dávkách. Je třeba také zdůraznit, že se zvyšují příjmy do státního rozpočtu při stavu růstu minimální mzdy.

Pozitivním prvkem minimální mzdy je rozhodně ochrana pracujících, především osob s nízkou či žádnou kvalifikací či nezapracovaných uchazečů o zaměstnání. Minimální mzda může příznivě ovlivňovat růst poptávky po výrobcích a službách a přispívá ke zlepšení alokace výdajů státního rozpočtu snížením finančních prostředků potřebných na výplatu sociálních dávek.

K odpůrcům minimální mzdy se řadí zaměstnavatelé, liberální a pravicové politické strany. Jednou z příčin nezaměstnanosti přisuzují právě minimální mzdě, a to především z důvodu zvyšujících se mzdových nákladů podniků. Mnohdy vzniká finanční nestabilita podniku, která má vliv na růst cen a tím na konkurenceschopnost na trhu. Se zvyšováním mezd v podnicích můžou nastat finanční problémy, které nutí propouštět málo kvalifikované zaměstnance. U ostatních zaměstnanců je nezbytné úměrně upravit mzdovou úroveň dle růstu minimální mzdy, protože odměňování je odstupňováno od její výše a tím také v podniku rostou celkové mzdové náklady.

Minimální mzda ve Slovenské republice je v roce 2014 ve výši 352 EUR. Minimální mzda představuje nárůst mezi roky 2013 a 2014 v hrubém vyjádření o 14,30 EUR měsíčně. Růst minimální mzdy vychází z vývoje inflace a reálné mzdy v hospodářství na Slovensku za předchozí kalendářní rok (MPSVR SR, 2014).

S relativně volným trhem práce, jako jsou Spojené státy, navíc kombinují minimální mzdu s komplikovaným systémem daňových odpočtů pro nízkopříjmové domácnosti. Sladěná ekonomická a sociální politika tak mají větší potenciál ochránit jedince před chudobou a zároveň jim nabídnout větší motivaci k práci oproti sociálním dávkám. Barack Obama

navrhl zvýšit minimální mzdu z nynějších 5,1 EUR do roku 2016 na 7,5 EUR (zhruba 200 korun) za hodinu. Na základě studie ekonomických poradců Alana Kruegera, kterou však řada ekonomů ostře kritizovala, Obama tvrdil, že zvýšení minimální mzdy nepovede k zániku pracovních míst. Většina standardních studií na toto téma přitom zjišťuje negativní vliv takového kroku na trh práce. Zásah v podobě vynuceného zvýšení mezd, který má pomoci chudým, podle empirických studií zvyšuje nezaměstnanost zejména mezi mladými a nekvalifikovanými pracovníky. Zdražení práce totiž sníží poptávku zaměstnavatelů po ní a vyřadí z trhu ty, jejichž práce nemá hodnotu minimální mzdy. Ti, kteří zvyšování minimální mzdy hájí, upozorňují, že musí jít o malé a postupné kroky. Rozpočtový úřad ve studii z roku 2007 o minulém zvýšení minimální mzdy zjistil, že mnohem úspornějším prostředkem ke zlepšení životní úrovně chudých rodin než minimální mzda by bylo zvýšení mzdové subvence v podobě federálního daňového kreditu k vydělanému příjmu (Špačková, 2014).

Minimální mzda ve Francii v posledních čtyřiceti letech rostla rychleji než ta průměrná a vyšplhala se až na 1 426 EUR. Činí tak přibližně polovinu průměrné. Podle francouzského ekonoma Patricka Artuse je vysoká minimální mzda spolu s častými valorizacemi sociálních dávek úpadkem kvality školství a nízkou flexibilitou pracovního trhu, který způsobuje dlouhodobě vysokou nezaměstnanost (JDN, 2014).

Vláda v Německu schválila zavedení plošné minimální mzdy ve výši 8,50 EUR za hodinu, která má začít platit od 1. ledna 2015. V Německu dosud zákon výši minimální mzdy nestanovoval. Nejnižší mzdy určovaly v některých odvětvích dohody odborů se zaměstnavatelskými svazy. Výše minimální mzdy se tak lišila podle oborů i podle spolkových zemí. Zavedení plošné minimální mzdy bylo jedním ze základních požadavků sociálních demokratů. Minimální mzda se tak nebude vztahovat na zaměstnance mladší 18 let a na studenty a učně, kteří v rámci přípravy na zaměstnání absolvují ve firmách praktickou přípravu. Na minimální mzdu nebudou mít nárok ani dlouhodobě nezaměstnaní v prvních šesti měsících po nástupu do práce (Statistisches Bundesamt, 2014b).

Od 1. srpna 2013 platí v České republice nová výše minimální mzdy. Byla stanovena na 8 500 Kč měsíčně, respektive 50,6 Kč za hodinu. Po několika neúspěšných pokusech zvýšit od roku 2007 „zmraženou“ minimální mzdu ve výši 8 000 Kč se to podařilo až nedávno sestavené vládě Jiřího Rusnoka. Minimální mzda se týká asi 3 % pracujících občanů, tedy zhruba 120 tisíc lidí. Nová výše minimální mzdy má podle MPSV zajistit alespoň základní životní úroveň lidí, kteří ji pobírají (MPSV, 2013a).

Je tedy doporučeno, aby institut minimální mzdy nezůstal další rok beze změn. V první řadě je důvodem fakt, že současné úpravy diskriminují některé ohrožené skupiny zaměstnanců, kterými jsou zejména zaměstnanci se zdravotním postižením a mladiství zaměstnanci. Vláda by měla omezit diskriminaci z důvodu zdravotního postižení nebo věku přijetím dostatečných opatření.

Česká republika by měla na doporučení Evropské sociální charty navýšit minimální mzdu tak, aby se do budoucna přiblížila k hranici 50 % čisté průměrné mzdy. V případě zvyšování je však nezbytně nutné zohlednit možné negativní důsledky příliš velkého růstu minimální mzdy. Nemusí dojít k naplnění stanovených cílů co do počtu chudých obyvatel. Nadměrný růst minimální mzdy může způsobit růst nezaměstnanosti a způsobí i vyšší nároky na sociální systém, a tak budou ve větší míře uplatňovány nároky na podporu v nezaměstnanosti a další sociální dávky.

Pravděpodobně by na základě výše zmíněných faktů bylo vhodné změnit systém zajišťování minimálních výdělků.

Hlavní změnou by mohlo být využití nového přístupu ke snižování chudoby a růstu výdělku nekvalifikované pracovní síly a případně zrušení minimální mzdy. Další, méně radikální změnou by mohla být úprava stávajícího systému, která by pomáhala k eliminaci vedlejších negativních dopadů současného systému minimální mzdy. Není však úplně vhodným doporučením zrušení minimální mzdy. V první řadě se Česká republika zavázala úmluvou Mezinárodní organizace práce a také zde není dostatečně rozvinuto kolektivní jednání. Ani v globálním měřítku nejsou zaznamenány případy, kdy by některý ze států uvažoval o zrušení institutu minimální mzdy.

Česká republika by mohla sazby přizpůsobit regionálnímu nebo sektorovému kontextu. Avšak ani toto řešení není příliš vhodné, protože by si vyžádalo vysoké administrativní náklady a vhodná úroveň sazby minimální mzdy by se určovala velmi obtížně. Negativně by to však ovlivnilo i v systému sociální podpory. Z dlouhodobého hlediska by mohly nižší sazby v některých odvětvích napomoci ke snížení produktivity a stagnaci technického rozvoje. Rozdíl mezd v různých sektorech by si vyžadoval také vyšší nároky na kontrolu a dodržování jejich vyplácení. Dalším problémem díky rozdílné úrovni minimální mzdy by mohl být regionálnímu či mezi-sektorovému pohybu pracovní síly. S nedostatkem nabídky pracovní síly by se tak ocitly obory nebo regiony s nižší minimální mzdou.

Dalším návrhem opatření pro ČR v oblasti minimální mzdy by mohl být proces pravidelného sledování a analyzování funkčnosti a dopadu stanovené minimální mzdy a pozorování situace v ostatních členských zemích Evropské unie. Mohly by být sledovány

úpravy minimální mzdy, vývojové trendy a dopady jejího působení v zemích ekonomicky velmi blízkých České republice. V těchto zemích by mohla být čerpána inspirace a případně by bylo možno se vyvarovat chybným rozhodnutím.

V zájmu České republiky by mělo být informovat se o výsledcích analýz OECD a Eurostatu nebo jiných mezinárodních institucí, a to především kolem působení minimální mzdy v oblasti nákladů u podnikání a zaměstnanosti. Je zapotřebí sledovat vztahy minimální mzdy a sociálních příjmů. Stále by měly být rozevírány pomyslné nůžky mezi minimální mzdou a životním minimem, aby se zabráňovalo sociálnímu parazitismu. U minimální mzdy by měla být neustále udržována motivační funkce.

Při úpravách daňového zatížení by nositelé hospodářské politiky měli následné dopady zohledňovat na vztahy mezi hrubými a čistými výdělky na úrovni zákonné minimální mzdy. Stojí také jistě za zmínku možnost snížit zákonné sazby placených příspěvků ze strany zaměstnavatelů na sociální a zdravotní pojištění u minimální mzdy. Podnikatelským subjektům by se tím snížilo zatížení a zvýšila by se zaměstnanost málo kvalifikované nebo nekvalifikované pracovní síly.

Ve spojitosti s minimální mzdou je nutné upozornit na fakt, že institut minimální mzdy rozšiřuje a přinejmenším také nezužuje prostor pro šedou ekonomiku. V oblasti služeb se často stává, že zaměstnanec neobdrží jen minimální mzdu, ale také získá další hotovost, která nespadá do účetní evidence. Vládou by proto měla být realizována taková opatření, která by přispívala k eliminaci šedé ekonomiky, a měly by být zavedeny zákony eliminující daňové úniky. Měla by být současně poskytnuta lepší daňová spravedlnost těm, kteří poctivě platí daně, a postihy při neplnění těchto zákonů by měly být přísnější.

Přestože mají mzdovou politiku v kompetenci jednotlivé členské státy Evropské unie, tak o zavedení jednotné úrovně minimální mzdy pro všechny členské země se debatuje již několik let. S uplatněním jednotné minimální mzdy se pojí celá řada problémů. Je zapotřebí brát na vědomí, že ne všechny státy dnes užívají institut minimální mzdy. Příkladem může být výše uvedené Německo, které nemá ve svých mzdových politikách oblast minimální mzdy zakořeněnou. Většina zemí Evropské unie má minimální mzdu stanovenou zákonem, ale tyto země mají rozdílnou ekonomickou úroveň, různou produktivitu práce, hospodářskou vyspělost, jinak postavený sociální systém a institucionální prostředí. Rozdíly v úrovni minimální mzdy jsou tak v jednotlivých státech až stovky EUR. Pokud by měla být přijata jednotná sazba, musela by odpovídat takové úrovni, která by nepohoršila žádnému státu. Znamená to tedy, že výše jednotné minimální mzdy by musela dosahovat hodnoty, která

dnes platí v Lucembursku, tedy v zemi s nejvyšší úrovní minimální mzdy. Takto stanovená jednotná minimální mzda by v některých státech převýšila i průměrnou mzdu.

V současné době mohou země realizovat jen taková opatření, kde minimální mzda bude tvořit 50 % průměrné mzdy. Další krok, který by pomohl ke sjednocení úrovně minimální mzdy v Evropské unii, by mohlo být zřízení nezávislé nadnárodní instituce, kterou by tvořili zástupci jednotlivých států. Vyhodnocovala by se zde situace v jednotlivých zemích a následně by byla vydávána doporučení, která by přispívala k přibližování minimální mzdy a k budoucímu zavedení jednotné úrovně.

Ve výzkumném ústavu práce a sociálních věcí je považováno za nejlepší cestu optimalizace úrovně a dynamiky minimální mzdy v České republice její navázání na předpokládaný vývoj mzdových a cenových parametrů ve střednědobém výhledu s pohlédnutím do vývoje z předchozího roku. Až na základě zjištěných údajů pak realizovat konkrétní analýzu.

Při stanovování výše minimální mzdy by také bylo vhodné přihlédnout k vývoji spotřebitelských cen a vývoji průměrných mezd. Sledoval by se tím růst a zachování reálné hodnoty minimální mzdy. Zaměstnanci s minimální mzdou by se tak podíleli na dosaženém ekonomickém rozvoji. Toto kritérium lze brát v úvahu v případě udržitelného a trvalého růstu ekonomiky a při nízkém stupni nezaměstnanosti.

Podle názoru Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí by dále bylo racionální zhodnotit přístupy, které by byly nejvhodnější pro tvorbu optimálních podmínek pro vyváženou funkci statutární minimální mzdy ve všech odvětvích, v širších souvislostech. Jeden z jejich návrhů je snížit souhrnné daňové zatížení zaměstnanců pohybujících se v oblastech mzdového minima. Jednalo by se jak o snížení příjmového zdanění, tak povinných příspěvků do sociálních fondů. Došlo by k posílení motivační funkce minimální mzdy v případě zvýšení odstupu čisté minimální mzdy od dávek sociální potřeby při stejné úrovni hrubé minimální mzdy.

Další návrh vyzývá k utlumení tlaků na růst mzdových, pracovních a celkových nákladů pomocí snížení sazby povinných odvodů zaměstnavatelů na sociální a zdravotní pojištění, které se vztahuje na statutární minimální mzdu. Dopady zvýšení minimální mzdy na náklady práce by pak nebyly tak výrazné. Oba tyto návrhy je ovšem potřebné posuzovat v širších vazbách a souvislostech.

6 ZÁVĚR

Minimální mzda je jedním z nástrojů politiky trhu práce, který je používán mnoha ekonomicky vyspělými zeměmi. Zavedení institutu minimální mzdy je podporováno a doporučováno mezinárodními organizacemi. V současné době je však minimální mzda zároveň velmi diskutovaným pojmem, o kterém stále častěji jednají členové vlády, zaměstnavatelé, odbory, stává se předmětem empirických studií a je součástí národních legislativ, kolektivních smluv a mezinárodních dohod.

Hlavním cílem práce bylo zhodnotit vliv minimální mzdy na fungování trhu práce v České republice a ve vybraných zemích. V první kapitole byly uvedeny cíle minimální mzdy, byla rozebrána sociálně-ochranná a ekonomicko-kriteriální funkce.

Druhá kapitola byla věnována minimální mzdě ve vybraných zemích. Byly vybrány čtyři země podle úrovně minimální mzdy z jednotlivých skupin uvedených v databázi Evropského statistického úřadu. Nejprve byly vybrány země, kde minimální mzda je stanovována zákonem. Za první skupinu, jejichž minimální mzdy jsou nižší než 500 EUR za měsíc bylo vybráno Slovensko. Za druhou skupinu se střední úrovní minimální mzdy v rozmezí od 500 EUR do 1 000 EUR byly vybrány Spojené státy americké. Za třetí skupinu, kde minimální mzda je vyšší než 1 000 EUR za měsíc, byla vybrána Francie. Jako poslední zemí bylo zvoleno Německo, kde minimální mzda je stanovena v rámci kolektivního vyjednávání.

Slovensko zavedlo minimální mzdu v roce 1991 pro všechny zaměstnance starší 16 let. Minimální mzda ve Slovenské republice byla v roce 2014 na úrovni 352 EUR. Nejvyššího meziročního tempa růstu minimální mzdy dosahovalo mezi roky 1999 a 2000, a to konkrétně 33,3 %. Slovenská republika během celého sledovaného období pravidelně navyšovala minimální mzdu. Vývoj minimální mzdy ve Slovenské republice neodráží změny reálných ekonomických podmínek a je určován zejména na základě politických rozhodnutí.

V roce 1938 ve Spojených státech byla prvně stanovena federální minimální mzda. Minimální mzda ve Spojených státech byla v roce 2013 na úrovni 952 EUR. Meziroční tempo růstu minimálních mezd ve Spojených státech má do roku 2007 lineární vývoj. Spojené státy ve sledovaném období dosahovaly nejvyššího meziročního tempa růstu minimálních mezd mezi roky 2007 a 2008, a to něco kolem 13,6 %.

Ve Francii byla v roce 1950 stanovena minimální mzda. Minimální mzda ve Francii byla v roce 2014 na úrovni 1 445 EUR. Ve Francii docházelo k pravidelné valorizaci minimální mzdy s ohledem na vývoj inflace.

V Německu existuje pro určitá povolání zákonem stanovená minimální mzda, odlišná pro východní a západní část země. Německá vláda schválila zavedení plošné minimální mzdy ve výši 8,50 EUR za hodinu. Nová pravidla mají začít platit od 1. ledna 2015.

Třetí kapitola byla zaměřena na minimální mzdu v České republice. Aktuální stanovená základní výše dosahuje hodnoty 8 500 Kč za 40 odpracovaných hodin týdně, přičemž tato částka je platná od 1. srpna 2013. Z této kapitoly jednoznačně vyplývá, že vývoj úrovně minimální mzdy vzhledem k životnímu minimu a průměrné mzdě nebyl v průběhu transformace optimální. Minimální mzda neměla oporu v ekonomických zákonitostech a je pouze politickým nástrojem. Až do roku 2000 byla čistá minimální mzda dokonce nižší než životní minimum a neplnila tak svou motivační funkci, v důsledku čehož její existence postrádala praktického významu. Levicově orientované politické strany obecně navrhuji tuto situaci řešit zvýšením minimální mzdy, aby bylo dosaženo motivačního rozdílu částek minimální mzdy a sociálních dávek na podporu v nezaměstnanosti.

Od roku 2000 převyšuje minimální mzda životní minimum jednotlivce, čímž postupně dochází k revitalizaci funkce minimální mzdy jako významného činitele motivace k práci. Aby byl zajištěn odstup těchto dvou minimálních veličin a aby byly zachovány funkce jako minimální mzdy, tak životního minima, bylo by vhodné upravovat jejich dynamiku podle rozdílných ukazatelů. Valorizace životního minima by měla být navázána na vývoj spotřebitelských cen a minimální mzda by se měla zvyšovat podle tempa růstu reálné mzdy.

V České republice sice pobírá minimální mzdu 3 % zaměstnanců, to samozřejmě nemění nic na tom, že by měla být její úroveň efektivně upravena.

Představa o úplném zrušení minimální mzdy je prakticky nereálná, a to z politického důvodu. Požadavek existence minimální mzdy je totiž obsažen v Evropské sociální chartě. Ta však ponechává na jednotlivých členských státech, jakým způsobem budou minimální mzdu upravovat a jaká konkrétní kritéria použijí na její zvyšování.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Odborná kniha

ARMSTRONG, Michael, 2009. *Odměňování pracovníků*. 2. vyd. Přel. Josef KOUBEK. Praha: Grada Publishing. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

BORJAS, George Jesus, 2010. *Labor economics*. 5th ed., International student ed., McGraw-Hill international ed. Boston: McGraw-Hill/Irwin. 560 p. ISBN 978-0-07-017270-8.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. 140 s. ISBN 80-864-2916-4.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2012. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica. 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0.

CAHUC, Pierre a André ZYLBERBERG, 2004. *Labor economics*. Cambridge, Mass.: MIT Press. 844 p. ISBN 02-620-3316-X.

DURDISOVÁ, Jaroslava et al., 2005. *Sociální politika v ekonomické praxi (vybrané problémy)*. Praha: Oeconomica. 246 s. ISBN 80-245-0850-8.

EHRENBERG, Ronald a Robert SMITH, 2012. *Modern labor economics: theory and public policy*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall. 650 p. ISBN 01-325-4064-9.

ELDRING, Line a Kristin ALSOS, 2012. *European Minimum Wage: A Nordic Outlook*. Norsko: Allkopi AS. 87 p. ISBN 978-82-7422-875-7.

FRIEDMAN, Milton, 1994. *Kapitalismus a svoboda*. Praha: H & H. 182 s. ISBN 80-857-8733-4.

GOTTVALD, Jaromír et al., 2002. *Determinants of individual pay and firm's pay structures in the Czech and Slovak Republics*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita. 292 s. ISBN 80-248-0150-7.

HOLMAN, Robert, 2007. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurs*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck. 592 s. ISBN 978-80-7179-862-0.

HOLMAN, Robert, 2011. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck. 696 s. ISBN 80-7179-691-6.

HŮRKA, Petr, 2011. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

HŮRKA, Petr et al., 2014. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 145 s. ISBN 978-807-4784-408.

JUREČKA, Václav a Ivana JÁNOŠÍKOVÁ et al., 2009. *Mikroekonomie*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava. 327 s. ISBN 978-80-248-0910-6.

KOTLÁN, Igor et al., 2001. *Aplikovaná hospodářská politika*. Ostrava: Sokrates. 97 s. ISBN 80-86572-01-3.

KREBS, Vojtěch et al., 2010. *Sociální politika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 542 s. ISBN 978-80-7357-585-4.

MANKIW, Gregory, 1999. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada. 763 s. ISBN 80-716-9891-1.

NEUMARK, David a William WASCHER, 2008. *Minimum wages*. Cambridge, Mass.: MIT Press. 377 p. ISBN 02-621-4102-7.

SAMUELSON, Paul Anthony a William NORDHAUS, 2007. *Ekonomie*. Přel. Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

SCHILLER, Bradley, 2004. *Makroekonomie dnes*. Brno: Computer Press. 412 s. ISBN 80-251-0169-X.

ŠIMEK, Milan, 2007. *Ekonomie trhu práce*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava. 171 s. Studijní opora pro distanční vzdělávání. ISBN 978-802-4814-162.

TOMŠÍ, Ivan a František ALINČE, 2005. *Mzdy, předpisy a praxe 2005*. 3. vyd. Olomouc: ANAG. 399 s. ISBN 80-726-3254-X.

TOMŠÍ, Ivan, 2008. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI. 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9.

URBAN, Jan, 2011. *Teorie národního hospodářství*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 560 s. ISBN 978-80-7357-579-3.

Elektronické zdroje

BAROŠOVÁ, Margit, 2005. *Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy* [online]. Bratislava: Stredisko pre štúdium práce a rodiny, 1. 3. 2005 [cit. 15. 1. 2014]. Dostupné z: <http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-01-2005.pdf>

BAŠTÝŘ, Ivo, 2005. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR* [online]. VÚPSV [cit. 20. 1. 2014]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_165.pdf

BAŠTÝŘ, Ivo, 2007. *Porovnání úrovně, vývoje a postavení minimálních mezd a minimálních nákladů práce ve státech Evropské unie* [online]. VÚPSV [cit. 22. 1. 2014]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_248.pdf

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES, 2014. *Mindestlohngesetze* [online]. BMAS, 20. 2. 2014 [cit. 5. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohngesetze/mindestlohngesetze.html;jsessionid=7971165C1C935CCF2E2554ED80107617>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2013. *Průměrné mzda a evidenční počet zaměstnanců* [online]. ČSÚ, 5. 6. 2013 [cit. 29. 3. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_m

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2014. *Mzdy, náklady práce – časové řady* [online]. ČSÚ, 7. 2. 2014 [cit. 29. 3. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_cr

DOYLE, Alison, 2014. *Federal and State Minimum Wage Rates* [online]. JS [cit. 5. 3. 2014]. Dostupné z: <http://jobsearch.about.com/od/minimumwage/a/minimumwage.htm>

EUROSTAT, 2014a. *Minimum wage statistics* [online]. Eurostat, 1. 1. 2014 [cit. 2. 3. 2014]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics

EUROSTAT, 2014b. *Monthly minimum wages – bi-annual data* [online]. Eurostat, 10. 2. 2014 [cit. 2. 3. 2014]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en

EUROSTAT, 2014c. *HICP (2005=100) – Annual Data (average index and rate of change)* [online]. Eurostat, 24. 2. 2014 [cit. 2. 3. 2014]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=prc_hicp_aind&lang=en

EUROSTAT, 2014d. *Labour productivity – Annual data* [online]. Eurostat, 21. 2. 2014 [cit. 2. 3. 2014]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=nama_aux_lp&lang=en

FORTIN, Nicole a Thomas LEMIEUX, 1998. *Income Redistribution in Canada: Minimum Wages versus Other Policy Instruments* [online]. [cit. 25. 1. 2014]. Dostupné z: <http://faculty.arts.ubc.ca/nfortin/irpp1.pdf>

FRANKFURTER RUNDSCHAU, 2013. *Der Mindestlohn und die Hintertürchen* [online]. FR, 28. 11. 2013 [cit. 5. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.fr-online.de/wirtschaft/koalitionsvertrag--der-mindestlohn-und-die-hintertuerchen-,1472780,25455436.html>

CHOMÁTOVÁ, Ludmila, 2003. *Optimalizace úrovně a relací minimální mzdy v ČR* [online]. VÚPSV [cit. 10. 2. 2014]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/chomat.pdf>

JOURNAL DU NET, 2014. *Smic 2014: montant mensuel et taux horaire* [online]. JDN, 6. 1. 2014 [cit. 5. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.journaldunet.com/management/remuneration/smic-mensuel-et-smic-horaire.shtml#smic-2014>

LAJTKEPOVÁ, Eva, 2010. *Minimální mzda a trh práce* [online]. VŠE [cit. 20. 1. 2014]. Dostupné z: <http://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=aop&pdf=291.pdf>

LIU, Eva a Jackie WU, 1999. *Minimum Wage Systems* [online]. LEGCO, 20. 5. 1999 [cit. 2. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.legco.gov.hk/yr98-99/english/sec/library/989rp08.pdf>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNÝCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 2014. *Minimálna mzda* [online]. MPSVR SR [cit. 3. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/odmenovanie/minimalna-mzda/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 1999. *Národní plán zaměstnanosti České republiky* [online]. MPSV [cit. 9. 4. 2014]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2013a. *Minimální mzda od 1. 8. 2013* [online]. MPSV, 26. 7. 2013 [cit. 18. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13833>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2013b. *Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991* [online]. MPSV, 26. 7. 2013 [cit. 18. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2013c. *Životní a existenční minimum* [online]. MPSV, 4. 1. 2013 [cit. 21. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11852>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014. *Zaručená mzda* [online]. MPSV, 1. 4. 2014 [cit. 9. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB075#1.2>

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL, 2014. *Le salaire minimum de croissance* [online]. MTED, 20. 2. 2014 [cit. 5. 3. 2014]. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/remuneration,113/le-smic,1027.html>

ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT, 2014. *Minimum relative to average wages of full-time workers* [online]. OECD, 3. 3. 2014 [cit. 10. 3. 2014]. Dostupné z: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=MIN2MED>

PALATA, Luboš, 2014. *Skoro každý desátý Němec má dvě práce, protože z jednoho platu nevyžije* [online]. IDNES, 13. 2. 2014 [cit. 9. 4. 2014]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/nemecko-prace-mzda-03u-/zahranicni.aspx?c=A140213_170617_zahranicni_pul

SHERK, James, 2013. *What is Minimum Wage: Its History and Effects on the Economy* [online]. The Heritage Foundation, 26. 6. 2013 [cit. 5. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.heritage.org/research/testimony/2013/06/what-is-minimum-wage-its-history-and-effects-on-the-economy>

STATISTISCHES BUNDESAMT, 2014a. *Mindestlöhne in Deutschland am 1. März 2014* [online]. Statistisches Bundesamt, 1. 3. 2014 [cit. 8. 3. 2014]. Dostupné z: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/Mindestloehne/Tabellen/MindestlohnDeutschland.html>

STATISTISCHES BUNDESAMT, 2014b. *Mindestlöhne* [online]. Statistisches Bundesamt, 1. 2. 2014 [cit. 5. 3. 2014]. Dostupné z: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/Mindestloehne/Mindestloehne.html>

ŠPAČKOVÁ, Iva, 2014. *Zvýšení minimální mzdy vezme práci půl milionu Američanů, spočítal úřad* [online]. IDNES, 19. 2. 2014 [cit. 3. 4. 2014]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/dopady-zvyseni-minimalni-mzdy-na-nezamestnanost-v-usa-plt-eko-zahranicni.aspx?c=A140219_095055_eko-zahranicni_spi

TVRDOŇ, Michal, 2007. *Komparativní analýza minimální mzdy v ČR a ve vybraných zemích EU* [online]. [cit. 20. 1. 2014]. Dostupné z: <http://is.muni.cz/do/1456/soubory/aktivity/obzor/6182612/7372154/07TvrdonHOTOVO.pdf>

UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR, 2014a. *Minimum Wage* [online]. DOL, 20. 2. 2014 [cit. 5. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.dol.gov/dol/topic/wages/minimumwage.htm>

UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR, 2014b. *Minimum Wage Laws in the States* [online]. DOL, 1. 1. 2014 [cit. 6. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm>

VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014a. *Ceny a mzdy* [online]. VÚPSV, 1. 10. 2013 [cit. 19. 3. 2014]. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/index.php?p=economic_social_indicators&site=default

VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014b. *Částky životního minima* [online]. VÚPSV, 1. 10. 2013 [cit. 19. 3. 2014]. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/index.php?p=economic_social_indicators&site=default

WIHBEY, John, 2014. *Effects of raising the minimum wage: Research and key lessons* [online]. Journalist's Resource, 20. 2. 2014 [cit. 5. 3. 2014]. Dostupné z: <http://journalistsresource.org/studies/economics/inequality/the-effects-of-raising-the-minimum-wage#>

Ostatní zdroje

Evropská sociální charta. 1961. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

Listina základních práv a svobod. Česká republika. In: ústavní zákon č. 2/1993 ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Nařízení vlády č. 210/2013 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 26 o zavedení metod stanovení minimálních mezd. In: 439/1990 Sb. 1928. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_629.pdf

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 99 o metodách stanovení minimálních mezd v zemědělství. In: 470/1990 Sb. 1951. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_673.pdf

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 131 o stanovení minimálních mezd. In: 470/1990 Sb. 1970. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1043.pdf

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů.

SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
D _L	poptávka po práci
EU	Evropská unie
EUR	euro
HICP	harmonizovaný index spotřebitelských cen
L	množství práce
MFC _L	mezní náklady na práci
MOP	Mezinárodní organizace práce
MP _L	mezní produkt práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
PPP	parita kupní síly
PPS	standard kupní síly
Sb.	sbírka
S _L	nabídka práce
SR	Slovenská republika
USA	Spojené státy americké
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
W	mzdová sazba

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25.4.2014



Bc. Magdaléna Drabinová

Seznam příloh

- Příloha č. 1: Minimální mzda v Evropě za leden 2014
- Příloha č. 2: Minimální mzda v EU, Turecku a Spojených státech podle skupin za leden 2014
- Příloha č. 3: Podíl zaměstnanců pobírajících měsíční minimální mzdu v říjnu 2010
- Příloha č. 4: Meziroční tempo růstu minimální mzdy v národních měnách na Slovensku, v USA a ve Francii
- Příloha č. 5: Minimální mzda vzhledem k průměrné a mediánové mzdě na plný úvazek na Slovensku v USA a ve Francii
- Příloha č. 6: Minimální mzda v jednotlivých státech USA v roce 2014
- Příloha č. 7: Minimální mzda podle jednotlivých oborů v Německu
- Příloha č. 8: Srovnání minimální a průměrné mzdy v letech 1993–2013
- Příloha č. 9: Srovnání čisté minimální mzdy a životního minima v letech 1993–2013